

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

HÉLIA SCREMIN DE SOUZA GERMANO

PSICOTERROR NO TRABALHO – A VIOLÊNCIA NA INTERLOCUÇÃO ENTRE
ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL

CURITIBA

2017

HÉLIA SCREMIN DE SOUZA GERMANO

**PSICOTERROR NO TRABALHO – A VIOLÊNCIA NA INTERLOCUÇÃO ENTRE
ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Doutor Sandro Lunard Nicoladelli
Coorientadora: Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA

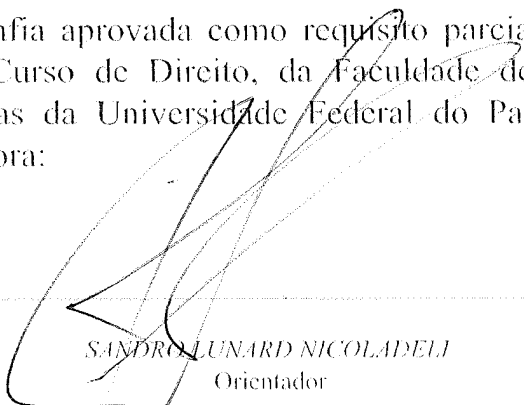
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

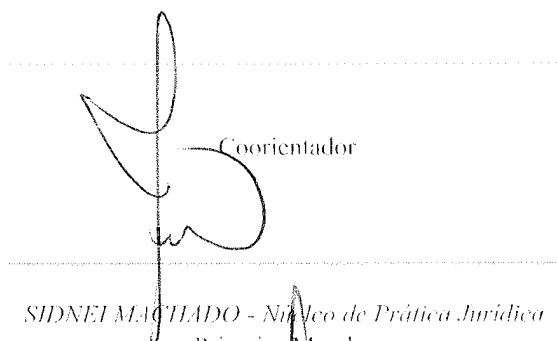
HELIA SCREMIN DE SOUZA GERMANO

**PSICOTERROR NO TRABALHO – A VIOLÊNCIA NA
INTERLOCUÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL
E ORGANIZACIONAL**

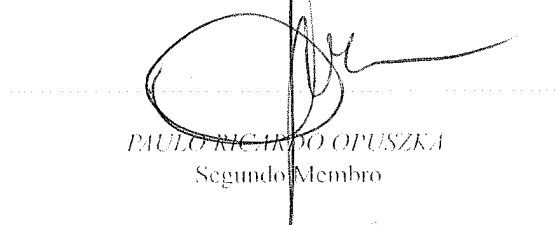
Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



SANDRO LUNARD NICOLADELI
Orientador



SIDNEI MACHADO - Núcleo de Prática Jurídica
Primeiro Membro



PAULO RICARDO OPUSKA
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Primordialmente, à vida e ao poder de ser e sentir. Aos meus pais por propiciá-la a mim e à fonte criadora por provê-la em todos os âmbitos. Aos antepassados em honra do que sou.

Ainda à vida, pelo experienciar. Pela música e poesia. Pela mágica das várias formas de amor. Pela beleza em cada movimento. Pelas transformações de cada instante. Pela palavra e o silêncio. Pelo sofrimento e pela bem-aventurança. Pela nutrição pelo alimento e também do sentimento. Às perdas e aos ganhos. Ao limite e à superação. Ao novo e ao velho, e ainda ao porvir.

Às amizades e amores que não puderam ficar, por todo amor compartilhado.

Às amigas e aos amigos de comissão de formatura, pelo melhor e pelo pior.

Às professoras e aos professores da casa e de antes, grata por cada lição. Entre saber e ser, entre inspirar e não ser, vocês se fizeram legado.

Às e aos comilitantes de outrora, pelos caminhos por onde fomos.

Às e aos colegas de turma, pelos desafios. À solidariedade e à aspereza da rotina.

Às amigas e aos amigos apoiadoras e apoiadores da Escola Brasil Real Curitiba, pelo partilhar e florescer conjuntos.

Às mentoras e aos mentores por cada insight e ensinamento e por mostrarem novas possibilidades de compreensão da vida.

A todos amigos e todas amigas que estiveram e estão.

E finalmente, a todos que sofrem e também aos que fizeram sofrer.

A história se repete,
a primeira vez como tragédia
e a segunda como farsa.

Ver é ser livre.

RESUMO

Trabalho é atividade conformadora da subjetividade e, como tal, deve ser promovida de maneira digna e justa. Os poderes envolvidos na relação de trabalho, portanto, devem ser desenvolvidos de maneira a garantir direitos fundamentais. Assim, é dever do empregador desempenhar seus poderes dentro de parâmetros legais e da boa-fé, sob pena de responsabilização. Ato violento de terror psicológico que leva ao assédio moral deve ser desestimulado apesar de uma tendência pós-moderna à banalização do sofrimento e de mitigação da solidariedade. O assédio moral perpetrado por colegas interage com aquele presente nas práticas empresariais diárias formando um ciclo no qual não se pode afirmar com precisão o início da sistematização das agressões. Recuperar a humanidade dentre as pessoas envolvidas significa olhar para o sofrimento, para o medo e para a coragem e ressignificá-los.

Palavras-chave: assédio moral interpessoal, assédio moral organizacional, poder, psicoterror

ABSTRACT

Work is an activity that shapes subjectivity and, as such, must be promoted in a dignified and just way. The powers involved in the employment relationship, therefore, must be developed in a way that guarantees fundamental rights. Thus, it is among the employers' duty to make use of these powers within legal parameters and in loyalty and fairness, under penalty if not. Violent acts of psychological terror that lead to mobbing and harassment must be discouraged despite a postmodern tendency to trivialize suffering and to mitigate solidarity. The harassment perpetrated by colleagues interacts with that present in the daily business practices forming a cycle in which it is not possible to affirm precisely where does the systematization of the aggressions begin. Restoring one's humanity means looking at suffering, fear and courage and re-signifying them.

Keywords: mobbing, organizational harassment, power, psychoterror

LISTA DE TABELAS

TABELA 2 – SINTOMAS.....	44
TABELA 3 – DANOS MORAIS POR OFENSAS	54
TABELA 4: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: INTERPESSOAL X ORGANIZACIONAL.....	61

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 TRABALHO	13
1.1 TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: IDENTIDADE E DIGNIDADE	14
2 PODER	19
2.1 PODER NO TRABALHO	22
2.1.1 A boa-fé e a interpretação sistemática do direito do trabalho.....	26
2.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	32
3 VIOLÊNCIAS	35
3.1 ATO DISCRIMINATÓRIO	36
3.2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITOS GERAIS	36
3.3 ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL	41
3.4 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	45
4 CENTRALIDADE DO TRABALHO: DA VIOLÊNCIA AO SOFRIMENTO	49
4.1 DANO MORAL E DANO EXISTENCIAL	53
4.2 INTERAÇÕES ENTRE OS DIFERENTES ASSÉDIOS	60
4.3 CONSCIENTIZAÇÃO COMO FATOR DE DESEMPARANHAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAIS	64
CONCLUSÕES	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

INTRODUÇÃO

Ordenamento e doutrina brasileiros tratam das questões compreendendo assédio moral de maneira ainda genérica, quando em verdade, cada relação envolve um tipo de sofrimento e consequências diferentes. Mobbing, por exemplo, é um termo utilizado nos Estados Unidos para designar a perseguição de um grupo de pessoas contra um trabalhador, em geral mais qualificado. No Brasil, o termo assédio moral pretende englobar todos os comportamentos que levam o trabalhador ao sofrimento, em geral psicológico. Assédio moral organizacional, horizontal, vertical, sexual, mobbing e harassment são algumas das nuances.

É próprio à relação de trabalho a contradição e a assimetria de poder. No entanto, o que se vê, diante da banalização da injustiça social, é o abuso de poder. Isso se caracteriza por meio de atos discriminatórios, que, quando reiterados e sistematizados levam ao assédio moral. Este, por sua vez, pode ser interpessoal ou organizacional, sem que as duas formas deixem de se interrelacionar.

Os conceitos de psicodinâmica e psicopatologia do trabalho, trabalhados na obra de Cristophe Dejours, iluminam o caminho sombrio trilhado por milhares de pessoas no trabalho. A violência cotidiana e os abusos devem ser analisados a fim de identificar padrões que se entrelaçam entre os diferentes tipos de comportamentos conhecidos genericamente como assédio moral.

Por assédio moral organizacional, entende-se o conjunto de políticas corporativas que promovem a deterioração do ambiente de trabalho e das relações, seja pela competitividade ou pela falta de estrutura. A proposta é verificar a correlação dessas políticas com o assédio moral interpessoal. A psicodinâmica do trabalho é alterada pelas condições estabelecidas pelo próprio empregador, seja no estímulo à competição, seja na falta de estrutura física, material e funcional, no controle excessivo ou políticas vexatórias. Analisa-se nesta pesquisa a influência do assédio moral organizacional no favorecimento às práticas abusivas entre empregados, bem como a correlação entre ambas para o desenvolvimento de psicopatologias.

Da psiquiatria e psicologia, adotam-se as contribuições de Cristophe Dejours, Heinz Leymann, Lis Soboll, Marie-France Hirigoyen e Margarida Barreto. A tese de doutoramento da professora Thereza Gosdal debate a questão da dignidade do trabalhador. Da interposição entre Ciências Jurídicas e Sociais, a obra de Denise

de Fátima Stadler circunda a teorização acerca do fenômeno global de degradação do meio ambiente laboral. Ainda, de Dejours, tomam-se as provocações sobre a banalização da injustiça social.

Importante rememorar o papel da empresa na tarefa assegurar as garantias dos empregados e sua responsabilização objetiva em caso de descumprimento. A doutrina ainda diverge e os tribunais já se voltam ao resgate da dignidade da pessoa humana. Assim se olha para o problema em busca de soluções e de desbanalizar o sofrimento.

1. TRABALHO

Especificamente para o ramo do Direito do Trabalho, o termo se relaciona com aquela atividade remunerada, exercida mediante comando e subordinação. Nas palavras de Delgado, embora adotemos a palavra trabalho de maneira genérica, é do trabalho como emprego que tratamos:

Afinal, a palavra trabalho refere-se ao objeto mais amplo (trabalho autônomo por exemplo) do que o objeto próprio do ramo justralhista que regula basicamente o trabalho empregaticamente contratado. (...) É que, de um lado, o trabalho empregaticio constitui a mais relevante modalidade de relação trabalhista *lato sensu* existente no mundo contemporâneo justificando-se pois que a espécie mais importante oferta o designativo cabível ao próprio gênero (procedimento aliás muito comum na linguagem)¹.

No ordenamento brasileiro, o trabalho se configura como direito fundamental, conforme ideal firmado na Constituição da República. No artigo 6º da lei maior, o constituinte o fixa como direito social e a seguir, no artigo 7º, preocupa-se em estabelecer rol de direitos e garantias dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles as proteções relativas a remuneração, licenças, saúde, segurança, higiene, vedação de discriminações quanto a cor, gênero, função, idade, estado civil, deficiência, tipo de trabalho.

A forma de trabalho de que trata este estudo é a descrita no artigo 3º, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Consequentemente, entende-se por empregador, aquele descrito no artigo 2º da mesma CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 50

emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas².

É, portanto, do trabalho objetivamente subordinado, ofertado com personalidade (prestação *intuitu personae* para o empregador, apenas), por pessoa física, de maneira não eventual e onerosa que se trata a presente pesquisa, focada sobretudo na realidade pré-reforma.

Ademais, o trabalho se firma já no artigo 1º, inciso IV da Constituição como fundamento da República, em especial como valor social. Mais ainda, diversos princípios constitucionais são adotados na defesa do trabalho e de seus valores. A Constituição de 1988 inclusive cuidou de inserir em seu rol de princípios, vários fundamentos dos Direitos Individual e Coletivo do Trabalho, bem como regras internacionais de direitos humanos e trabalhistas.

Sobre os princípios constitucionais ligados ao Direito do Trabalho, Delgado ainda frisa a interpenetração na disciplina em estudo, sem que se perca sua particularidade e passando por adequações nas “importações” desses princípios.

Para o autor, os princípios se dividem em planos e no primeiro deles estariam o princípio da dignidade humana e o princípio da inviolabilidade do direito à vida. Daíderivam, no entendimento do doutrinador, a proteção à privacidade e à intimidade, a inviolabilidade física e também psíquica. No mesmo âmbito se encontrariam os princípios da não discriminação e também da justiça social.

No segundo plano estariam os princípios da proporcionalidade - ou proibição de excesso - e razoabilidade. No terceiro, a boa-fé e o que dela decorre, incluindo-se o não enriquecimento sem causa, a vedação do abuso de direito e a não alegação da própria torpeza.

1.1. TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: IDENTIDADE E DIGNIDADE

É no sentido de trabalho como fundamento basilar da sociedade e do ordenamento jurídico brasileiros, que importa tratá-lo como meio de aquisição e consolidação de identidade pessoal. A constituição, dentre seus vários artigos

²BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 1º mai. 2017.

consolida o trabalho digno como princípio a ser atingido. Em seu artigo 193, por exemplo, é tido como base da ordem social, ao lado dos objetivos de bem-estar e justiça sociais³.

No campo psíquico, o trabalho é uma das principais ferramentas tanto de satisfação do ego quanto de emancipação ao mesmo tempo em que é grande causa de sofrimento seja pelos novos modos de gestão, seja por aumento de carga e da degradação do ambiente ou pela dificuldade de reação coletiva, defende Dejours.

A identidade consiste, para esse autor, numa espécie de armadura da saúde mental e quaisquer descompensações psicopatológicas pressupõem uma crise de identidade. Daí a premência de uma profunda análise do trabalho como fundante da subjetividade psicológica.

Em sua tese de doutorado, Thereza Cristina Gosdal defende que uma nova perspectiva de dignidade e de Direitos Humanos perpassa uma nova conceituação e vivência da solidariedade. “Prevalece a proibição de interferência na esfera alheia. Não se pode pretender nada de ninguém, sem o seu consentimento, nem por forma diversa da troca monetária”.⁴ Resta-nos lembrar que a própria organização social deve servir ao primado dos Direitos Humanos, pois é parte estruturante das identidades individuais, alerta a autora.

Partindo-se da premissa freudiana de que a descarga das pulsões é o que promove o balanceamento psíquico, deve-se refletir, ao atribuir certa atividade laboral, se a carga psíquica é adequada ao sujeito, otimizando-se o uso de suas qualidades individuais, visando o equilíbrio e satisfação pessoal no trabalho, argumenta Dejours.

Este autor defende que o trabalho equilibrante é aquele que propicia uma carga psíquica positiva, que é corretamente canalizada e descarregada pelo indivíduo. O trabalho que leva ao bem-estar é, afinal, o que equilibra os binômios desejo-prazer e motivação-satisfação.

³Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

In: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 12 nov. 2017.

⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e de honra. 2006. 195 f. Tese (Doutorado em Direito), Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006, p. 12

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe a sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho⁵.

Assim como outras áreas científicas, nota-se que o Direito passa por uma tentativa de tecnicização, a fim de se suplantarem direitos em prol de uma neutralidade dos conflitos. No entanto, essa pretensão universalidade é impossível, alerta Gosdal.

Ainda, para ela, a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, teve importante papel na implementação da dignidade como preceito fundamental de justiça ao inserir as normas de Tratados Internacionais como norma de Direito Constitucional, embora ainda seja um conceito bastante abstrato.

A autora discorre vastamente sobre as aproximações e afastamentos históricos do termo 'dignidade' dos vocábulos *dignuse dignitas* e conclui por um conceito atual mais específico, porém complexo, sobre o que seria a noção de dignidade. Trata-se, sobretudo, de uma categoria polissêmica⁶ e dinâmica, assevera.

Ainda como preceito da ordem econômica constitucional, a dignidade é regra fundante sob o pretexto de garantia de existência digna, conforme texto do art. 170: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da

⁵ DEJOURS. Cristophe. **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Trad. BETIOL, Maria Irene Stocco et al. 1 ed; 16 reimpr. Atlas. São Paulo, 2015, p. 24

⁶ Na linguagem cotidiana, pode referir-se tanto à noção de autoridade, honraria, moralmente nobre quanto ao auto-respeito ou amor próprio:

dignidade
dig-ni-da-de
sf

1 Modo de proceder que transmite respeito; autoridade, honra, nobreza.

2 Qualidade do que é nobre; elevação ou grandeza moral.

3 Autoridade moral; honestidade, honra, autoridade, gravidade.

4 ECLES, DESUS Série de benefícios vinculados a cargo importante no clero.

5 Título ou cargo de graduação elevada; honraria.

6 Respeito a seus valores ou sentimentos; amor-próprio

In: MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/dignidade> Acesso em 12 nov. 2017

justiça social (...)”⁷. Sob este prisma, condições dignas de trabalho como salário condizente e meio ambiente laboral saudável são algumas das expressões desse fundamento.

O próprio trabalho pode ser considerado meio de consagração da dignidade. Porém, deve ser entendido como direito e não como dever, embora não haja mecanismos para garanti-lo. Trata-se de um trabalho dignificado e não dignificante, ressalta Gosdal. A autora entende que o conceito de trabalho como meio de identidade e dignificação do homem é algo moderno e histórico e que dessa maneira deve ser abordado também o conceito de dignidade.

Ainda assim, vê que o trabalho é hodiernamente desenvolvido de maneira a explorar o homem em vez de provê-lo do essencial para sua realização plena.

Embora teoricamente se diga que o contrato de trabalho não é instrumento de compra do trabalhador, na prática, é impossível separar a pessoa humana da sua atividade. Daí se verifica que o cotidiano do trabalho se torna um campo de injustiça social, em que a submissão é a regra, mitigando a efetivação da dignidade, embora esta preceda o contrato e tenha, pelo menos em tese, primazia sobre o direito de propriedade, por exemplo, constata a autora:

Todo o ser do trabalhador comparece à empresa para realizar a jornada de trabalho contratada, todo ele se submete ao poder diretivo do empregador e às condições de trabalho por ele ofertadas; todo o ser do trabalhador depende da contraprestação do salário. (...)Esta impossibilidade de cisão real interfere na tutela da dignidade nas relações de trabalho⁸.

A dignidade, por outro lado deve ser um dever, uma vez que ao empregador urge preservá-la, enquanto Direito Fundamental, garantindo-se o trabalho digno, valorizado. A lógica, para essa autora deve ser voltar a atividade econômica em prol do ser humano e do bem comum, e não o contrário, assevera.

Em adição a isso, a Organização Internacional do Trabalho busca, por meio de comunicados e pesquisas, fomentar o trabalho decente - trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Art. 170. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 12 nov. 2017.

⁸GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e de honra. 2006. 195 f. Tese (Doutorado em Direito), Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006, p. 123

Um dos mecanismos utilizados no Brasil é a ANTD, Agenda Nacional de Trabalho Decente, assinada em maio de 2006⁹.

Ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (respeito aos direitos no trabalho, a promoção de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), o Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável¹⁰.

⁹ OIT BRASÍLIA. **Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm> Acesso em 13 nov. 2017

¹⁰ OIT BRASIL. **OIT lança campanha de Trabalho Decente**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/888> Acesso em: 13 nov. 2017.

2. PODER

São várias as expressões de poder possíveis em sociedade. Em geral, trata-se de uma relação desigual onde existe controle e dominação, autoridade e força em um polo, e obediência do outro. Trata-se de um conceito relacional, que se desenrola não individual, mas socialmente. John Kenneth Galbraith é um dos autores que tratam da conceituação de poder, especificando que

“(...) o poder condigno obtém submissão pela promessa ou realidade de uma punição; o poder compensatório, pela promessa ou realidade de um benefício”¹¹.

No ambiente laboral, podemos ver ambas as formas de poder descritas por Galbraith em alternância. O contrato de trabalho é, por excelência, baseado em poder compensatório. Veja-se o que nos traz a CLT: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário**”¹² (não grifado no original).

Ora, o simples trocar força de trabalho por salário é evidência suficiente para que observemos o fenômeno do exercício de poder do empregador sobre o empregado, uma vez que este apenas é convencido a determinada atividade com a ciência de que será retribuído financeiramente por isso. Por outro lado, vê-se que o temor da perda do emprego é ferramenta conveniente para que o trabalhador se mantenha em função, reforçando a dependência e subordinação ao empregador.

Quanto ao tema em estudo, enquadra-se sob o arcabouço do poder condigno. São a ameaça velada ou ainda a própria execução assediadora que o determinam enquanto forma de poder pela violência. O poder é a forma relacional por excelência de estudo do contrato e do Direito do Trabalho, uma vez que a subordinação é caráter fundante dessa disciplina.

¹¹ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 9

¹² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 1º mai. 2017.

Neste sentido, para Pierre Bourdieu, embora o poder esteja em toda parte não se pode conceitua-lo como um círculo mas descobrir

“onde ele se deixa ver menos, onde ele é mais completamente ignorado, portanto reconhecido: o poder simbólico é, com efeito, esse poder Invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem¹³.

Este poder é pouco ou nada visível e assim se mantém pelos sistemas simbólicos, como a linguagem, a ciência ou a arte, que se definem como estruturas estruturantes ao estabelecer similitude entre senso e consenso por meio da concordância. O poder, nesse sentido, consiste em formas socialmente construídas e, por isso, arbitrárias ao produzir o sentido da realidade.

São, afinal, instrumentos de dominação e de violência simbólica, define o autor, ao imporem e legitimarem a dominação. Formam ideologias e discursos que buscam intrinsecamente retroalimentar o próprio poder da classe dominante. Buscam eufemizar e dissimular as relações de força, fazendo-se impor pela ignorância dessa submissão, sem muito empenho de energia.

Em quadro sinótico, o autor resume de que trata, afinal, o poder simbólico: é a interlocução de poder ideológico a serviço da violência simbólica (ortodoxia) visando a dominação. Consiste, afinal, em instrumento de domínio e é bastante presente no mundo laboral, inclusive na divisão entre trabalho manual e intelectual, nas hierarquias e na subordinação, esta criticada por Coutinho, por não ser suficientemente questionada pelos autores de Direito do Trabalho: “(...) por que obedece o trabalhador? Em nome de que se submete ao poder e aceita ser ‘castigado’ por seu empregador? (...) porque assim sempre foi e sempre será”¹⁴.

Com esse entendimento coaduna Galbraith: “Alguns usos do poder dependem de estar ele oculto, de não ser evidente a submissão dos que capitulam a ele”. A essa terceira forma de poder, classifica como “condicionado”, o qual, sobremaneira, engloba os dois primeiros e é fortalecido por meio da educação e da persuasão:

A submissão reflete orumo preferido; o fato da submissão não é reconhecido. O poder condicionado, mais que o poder condigno ou o compensatório, é fundamental, como veremos, para o funcionamento

¹³ BOURDIEU, Pierre. **Sobre o poder simbólico**. In: BOURDIEU, Pierre. O poder simbólico. Trad. Fernando Tomaz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. P. 8-9

¹⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 14.

da economia e do governo nos tempos atuais, tanto nos países capitalistas como nos socialistas¹⁵.

Este autor ainda pondera que o poder é fundamental para a manutenção da sociedade, sendo impossível julgá-lo prontamente como algo mal, apenas tendo em vista o abuso cometido por alguns. É fato ainda, que historicamente o poder condigno conquistou má fama, enquanto o poder compensatório ganhava espaço como um “incentivo” em prol de um dever socialmente desejado.

Num caso puro, ela é totalmente desvinculada de qualquer retribuição compensatória ou punição condigna. Domesmo modo que as crianças obedecem aos pais, (...) essas são as coisas corretas ou pessoalmente gratificantes a ser feitas; punição ou recompensa não estão envolvidas. Entretanto, na prática os três instrumentos de imposição estão combinados. (p.18)

O poder, em geral, emana de três fontes, na teoria de Galbraith: personalidade, propriedade e organização, instrumentos que se inter-relacionam no exercício de poder, exaltando-se a última como principal agente do poder condicionado, o qual é muito mais acessível que os demais tipos de poder.

Isso se vê de modo muito claro na organização do trabalho. Galbraith mesmo reforça que, com o passar do tempo, o poder do indivíduo deu lugar ao poder da organização. Uma forte marca disso, para o autor, seria a burocratização dos processos – reuniões, comissões, propostas através da hierarquia organizacional - na “grande empresa moderna” e no “órgão público moderno”, além da falsa sensação que os empregados têm de participar no exercício desse poder.

Muito mais importante, entretanto, é a ilusão. Parte dela nasce, uma vez mais, da pomposa deferência que numa organização subordinados prestam aos seus superiores hierárquicos. Talvez mais importante, uma vez que a organização possui poder, o indivíduo sente que uma parcela desse poder é dele próprio. Sua submissão à organização é completa, mas, por algum processo subjetivo de partilha, algo desse poder lhe pertence¹⁶.

¹⁵ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 4

¹⁶ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 88

Aqui é possível notar o processo de submissão de que trata Cristophe Dejours. O medo e a vergonha são poderosas ferramentas utilizadas na manutenção desse poder. O empregador, portanto, tenta conquistar inclusive e abnegação dos empregados, promovendo exclusão pela competitividade demasiada¹⁷.

É possível observar claramente nesse contexto a manifestação do poder simbólico tratado por Bourdieu, aquele que age sobre o mundo de maneira quase mágica e provoca consequências sem dispêndio de grandes forças (física ou econômica). Conforme teorizou o sociólogo, é o poder que “só se exerce se for *reconhecido*, quer dizer, ignorado como arbitrário”¹⁸.

2.1. PODER NO TRABALHO

O poder do empregador é aquele necessário à boa execução dos trabalhos contratados. É pressuposto da relação de emprego e assegurado pelo ordenamento jurídico como tal. Consiste no conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

A doutrina utiliza-se de nomes como poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar para tratar das dimensões do poder empregatício, organizacional ou intraempresarial. Pode ser definido ainda como poder hierárquico, o qual é o conjunto de atribuições relacionadas aos referenciados poderes. O termo ‘hierárquico’, no entanto, é criticado por parte da doutrina por importar uma relação vertical nefasta que se tenta solapar hodiernamente.

Delgado descreve brevemente essas dimensões do poder intraempresarial e suas manifestações. O poder diretivo, organizativo ou de comando trata-se de um poder concentrado no empregador que direciona os processos produtivos e organiza regras técnicas e operacionais. O poder regulamentar seria o emanador de atos jurídicos unilaterais que se aderem ao contrato de trabalho como cláusulas obrigacionais¹⁹.

¹⁷ DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000, p 13-14.

¹⁸ BOURDIEU, Pierre. **Sobre o poder simbólico**. In. BOURDIEU, Pierre. O poder simbólico. Trad. Fernando Tomaz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 14

¹⁹ Veja-se ainda sobre o tema a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho:

O poder fiscalizatório seria, para o autor, o mesmo que poder de controle, as prerrogativas de acompanhamento e vigilância da execução dos trabalhos e do espaço da empresa e engloba controle de portaria, ponto, prestação de contas entre outras atividades. Por fim, o poder disciplinar direciona-se a um direito de sancionar empregados que descumpram cláusula contratual. Questiona-se ainda se essas dimensões não seriam meramente manifestações do poder diretivo genericamente dito. No entanto, opta-se por classificá-los separadamente para fins didáticos.

As relações de trabalho não são meras relações de produção, mas também de poder. Importa aqui debater as formas de manifestação desse poder nas organizações e como o sofrimento e o conflito acontecem. Mencionando Foucault, Stadler defende que “o poder é uma relação que perpassa todas as pessoas”. (...) circula e atinge todas as instituições e indivíduos”²⁰ e Coutinho rememora a submissão, pelo empregado, da capacidade laboral em troca de sua subsistência²¹.

Sobre o poder da empresa, não é possível uma unanimidade de conceitos, conforme Stadler. É possível, por um lado, categorizar o poder diretivo como gênero do poder empregatício, sendo sinônimo de controle e comando. Por outro, pode-se ter os poderes regulamentador e fiscalizador como espécies, antagoniza. Fato é que o poder está presente nas mais diversas formas de trabalho:

A necessidade de poder não é exclusividade da forma capitalista de empresa, das organizações que tem por principal objetivo o lucro. Aparece também em instituições públicas, assistenciais. Em todas elas se pode visualizar poder de comando, organização ou direção, ainda que não exercido pelo proprietário do capital²².

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 51 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html Acesso em: 11 nov. 2017

²⁰ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP

²¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p.11.

²² STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 37

O poder do empregador é visto seja por meio do controle de jornada, pela distribuição das tarefas ou pela hierarquia estabelecida. Para Coutinho, há nesse âmbito “um poder de organização, passando pela direção ou comando, regulamentação, fiscalização e, enfim, por um poder sancionador ou punitivo”²³. O que caracteriza o emprego, conforme entendido pela doutrina anteriormente à Emenda Constitucional nº 45/2004, é justamente a subordinação. Tal preceito permanece, dadas as devidas ressalvas.

A subordinação, excetua Stadler, é, no entanto, objetiva, resultante do trabalho executada e não recai sobre a pessoa na forma de sujeição, incompatível com a proteção ao trabalhador pretendida pelo Direito do Trabalho. A dependência do empregado ao empregador seria, para a autora, de ordem econômica, técnica ou social e não jurídica.

Coutinho explicita que o poder de subordinar é conformado por meio da estrutura empresarial. Nesse sentido, a hierarquia é instrumento de imposição de autoridade, promovendo divisão de funções, obediência. O poder empregatício é, para esta autora, um poder que se tenta impessoal em decorrência da hierarquização.

O sistema econômico, frisa, também colaborou para este processo de despersonalização do poder. Tem-se um chefe real, o empresário, que acaba diluído pela estrutura da empresa e outro figurativo, que age em função do primeiro por meio de condicionamentos, sem uso de força ou violência.

Ainda, essa subordinação deve ter limites. Nesse aspecto, é primordial o papel do contrato, bem como da legislação, negociações coletivas, princípios gerais do Direito e específicos do Direito do Trabalho. Nesse tocante, também é premente a integração dos princípios constitucionais como liberdade, igualdade, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, entre outros, destaca Stadler.

Stadler diferencia o exercício desse poder por meio do confronto entre teoria do contrato e teoria da instituição.

“A teoria do contrato é a que fundamenta o poder no pacto de vontades que dá origem a relação de emprego. Ao fazer acordo, as partes assumem direitos e obrigações nos quais se inclui o poder Empresarial, que explica a

²³ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 9

aceitação da subordinação pelo empregado como decorrente da necessidade de direção das atividades”.²⁴

Na diferenciação entre poder de comando e de punição, Coutinho os relata como complementares. O segundo depende do primeiro porque devem haver regras de conduta claras para que possa haver uma cobrança ou sanção. Ademais, poder e sanção se retroalimentam ciclicamente, tornando-se dependentes entre si.

Para a autora, o poder figura, antes de tudo, entre ser uma potestade ou um exercício de capacidades, sendo sempre uma imposição de vontades, o que gera conflitos de interesses. Fundamenta-se e legitima-se, sobretudo, no poder econômico e na propriedade privada, ressalta.

Stadler delinea ainda o caráter positivo e negativo do poder patronal:

Nas relações de trabalho, o exercício do poder em seu caráter negativo por meio da “correção, proibição, repressão e violência sobre os trabalhadores”, e, nesse aspecto, o poder revela-se como algo que se lhes impõe. Há também a revelação de um aspecto positivo do poder, quando este se revela “como saber, integrado a produção econômica, na fabricação de sujeitos-sujeitados, reduzindo-os a forças úteis, produtivas e dóceis”. Os aspectos positivo e negativo do poder coexistem, porém, o caráter positivo sobrepõe-se ao negativo na “produção do modo de ser do trabalhador com o trabalho”.²⁵

Stadler explica ainda que o trabalho parassubordinado, surgido legislativa e doutrinariamente na Itália, seria intermediário entre autônomo e subordinado. Trata-se do que se conhece por trabalho coordenado, onde as ordens e níveis hierárquicos se sobrepõem ou se unem em prol do objetivo final de determinado trabalho, podendo levar a modificações no contrato de trabalho à medida de sua execução.

Ainda que a recente reforma, a qual não será abordada neste trabalho, tenha criado aberrações legislativas contrárias à indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e a todo o arcabouço legal e principiológico consolidado diante de numerosas reivindicações, discussões e sacrifícios, permanecem ainda em nosso ordenamento as proteções do artigo 483²⁶ da CLT.

²⁴ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 39

²⁵ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p.56

²⁶ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

Em relação a essas proteções, Delgado, ao tratar de assédio moral no trabalho, explana que quando o empresário ou chefes o perpetram, pode haver enquadramento nas alíneas 'a', 'b' ou 'e' do artigo encimado. No caso de cometimento por colegas de mesma hierarquia pode-se elencar como afronta à parte final da alínea 'b' ou à 'j'. Neste caso, a infração é do trabalhador, sendo possível, também neste caso, responsabilizar-se solidariamente o empregador pela obrigação de manutenção do ambiente laboral saudável, em obediência também aos art. 200 e 225 da Constituição da República e 2º, *caput*, e 157 da CLT.

Ademais, Delgado delinea ser possível, quando do enquadramento de atos do empregador nas alíneas do artigo citado, a rescisão indireta, sem prejuízo da indenização por dano moral. Isso porque, assevera, "o assédio moral, caso configurado, em especial contando com a participação ou conivência do empregador, atinge o cerne do contrato de trabalho da vítima empregada"²⁷.

2.1.1 A boa-fé e a interpretação sistemática do Direito do Trabalho

Sob a ótica do Direito do Trabalho, a responsabilidade pelo assédio é sempre da empresa, a qual tem como dever manter o ambiente saudável e

-
- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

(...)

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

In: BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 1º mai. 2017.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1364-1365

funcional. É da empresa o ônus do risco do negócio, visto que as mudanças na forma de organização e gerenciamento visam objetivos empresariais.

Os autores citados concordam que, quando as práticas gerenciais se fundam em relações desiguais e práticas desumanas, como desqualificações, discriminações e humilhações, o ambiente de trabalho resta degradado. É uma política facilmente observada quando o ideário de que “a capacidade de resistir a frustrações ou ao estresse é vista como positiva para o aumento da produtividade”.²⁸

Vale ainda ressaltar que mesmo o Código Civil²⁹, para além de toda a proteção da CLT, Constituição da República e normativas internacionais ratificadas pelo Brasil, inscreve o abuso de poder como ato ilícito. Com essa prescrição é concordante a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO. 1. Do delineamento fático descrito pelo Tribunal Regional e dos depoimentos transcritos, constata-se que a reclamada ultrapassou os limites do seu poder diretivo ao direcionar frequentes xingamentos e ofensas às mulheres e aos curitibanos do setor, em clara atitude discriminatória de gênero e regional. 2. A conduta adotada, ainda que direcionada de modo generalizado a todas as mulheres do setor, conforme alude a Corte regional, constitui prática indubitavelmente causadora de humilhação e constrangimento a cada um dos indivíduos que fazem parte do grupo discriminado, do qual fazem parte as obreiras, o que enseja a reparação pelos danos morais sofridos. 3. Recurso de Revista conhecido e provido³⁰.

II - RECURSO DE REVISTA

1 - ALTERAÇÃO CONTRATUAL. MUDANÇA DE JORNADA FIXA PARA REGIME DE REVEZAMENTO. ILICITUDE. A modificação do regime de prestação de serviços, de jornada fixa para turnos ininterruptos de revezamento, independentemente da perda eventual de adicional noturno, evidencia alteração contratual levada a efeito mediante abuso do poder

²⁸ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p.58

²⁹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

In: BRASIL. **Lei 10406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm Acesso em 30 out 2017.

³⁰ Leia-se mais do teor do acórdão: “A ausência do cuidado objetivo na prática dos atos gerenciais evidencia, no caso concreto, uso doloso do poder diretivo da empresa, tornando evidente a culpa da empregadora. Tem-se por atendido o requisito da causalidade entre o ato praticado pela empregadora e o dano moral causado ao empregado. As reclamantes têm proteção assegurada no Título II da Constituição da República, que elenca os direitos e garantias fundamentais”.

In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1ª Turma. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Recurso de Revista nº **3786300-16.2007.5.09.0012**. Julgamento: 06 set. 2017. Publicação: 11 set. 2017

diretivo do empregador, em afronta, pois, aos termos do art. 468 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido³¹.

No entanto, a linha de identificação da ilicitude ainda é dificultada, seja pelo mascaramento das ações individuais e empresariais, e mesmo por possíveis interpretações mal-intencionadas do artigo seguinte, o qual descreve que atos praticados “no exercício regular de um direito reconhecido” não podem ser considerados ilícitos. Não se pode permitir o reconhecimento de atos abusivos como exercício do poder do empregador.

Denise Stadler explica que a diferença entre ato ilícito e abusivo se dá entre o que é corrompido: em um é diretamente o comando normativo, no outro o fundamento de um direito legalmente reconhecido. Ambos, para ela, inserem-se no plano da antijuridicidade. Quando o ente pratica ato ilícito, viola limites lógico-formais, enquanto na prática de ato abusivo, viola os limites axiológico-materiais, explica.

Stadler ainda se preocupa em aclarar de que tratam as três correntes teóricas sobre abuso de direito:

As teorias que buscam explicar o abuso de direito estão classificadas em três grupos: “teorias subjetivas”, grupo ao qual pertencem as teorias da intenção, da gravidade, da culpa e da culpa específica; “teorias objetivas”, em que se incluem as teorias do destino econômico, do fim social do direito, do motivo legítimo; e “teorias subjetivo-objetivas”, que se caracterizam como teorias ecléticas que buscam conciliar as objetivas com as subjetivas.³²

O abuso de poder não seria, inicialmente, em uma análise superficial, ilegal, mas um extrapolamento dos limites dessa legalidade estabelecida pelo artigo 187 do Código Civil e pela boa-fé objetiva. O resultado dessa ação para além dos limites de licitude seria, portanto, ilegal, independentemente de culpa.

Para Bourdieu, os símbolos são fundamentais para o estabelecimento do poder: “a integração “lógica” é a condição da integração “moral””³³. Daí se compreende a importância do estabelecimento de regras por meio das diversas linguagens e da conformação e dominação das subjetividades visada pelo abuso desse poder.

³¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. Recurso de Revista nº 1993-26.2012.5.15.0031. Julgamento: 28 jun. 2017. Publicação: 04 ago. 2017

³² STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008. LTr. São Paulo. SP, p. 59

³³ BOURDIEU. Pierre. **Sobre o poder simbólico**. In: BOURDIEU. Pierre. O poder simbólico. Trad. Fernando Tomaz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 10

Para o Direito do Trabalho, cabe sobressaltar que há direitos interpessoais entrelaçados a direitos patrimoniais, dado o atributo de prestação *intuitu personae*, bem como a complexidade do contrato principal, passível de ter contratos acessórios conexos³⁴. Nessa seara, frise-se que ao empregador cabe o poder diretivo, sem que isso lhe aufera direitos extra, desproporcionais ao poder disciplinar inerente a essa posição contratual, quando da representação dos interesses da empresa.

Trata-se de um poder juridicamente atribuído e limitado, que respeita também a dignidade do trabalhador a ele subordinado. O poder diretivo incide meramente sobre a maneira de execução da atividade para a qual foi contratado e não sobre a pessoa do trabalhador. Diz respeito à economia interna da empresa e à forma de prestação do serviço para o qual a pessoa foi contratada.

Quaisquer sobressaltos do empregador na direção da personalidade, corpo ou patrimônio do trabalhador significa estar abusando desse direito, recaiando no cometimento da perversidade do assédio, atingindo a esfera da ilicitude, comprometendo a psique do empregado.

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um *prisma objetivo*: ela atua sobre o *modo de realização* da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, (...) que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação.³⁵

Delgado ainda assevera que, apesar de a legislação utilizar o termo “dependência” para expressar o que se entende hoje por subordinação, a dimensão subjetiva que o termo traduz já está há muito superada, ao menos teoricamente.

O enfrentamento, neste âmbito ainda é, na prática, um tanto limitado à aferição da culpa, muito embora já haja um norte para que se possa falar em responsabilidade civil objetiva. Confira-se nesse sentido o Enunciado nº 37 da I Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal:

A responsabilidade civil decorrente do abuso do direito independe de culpa e fundamenta-se somente no critério objetivo-finalístico.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 565

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016,, p. 311

Referência Legislativa
 Norma: Código Civil de 2002 - Lei n. 10.406/2002
 ART: 187;

Palavras de Resgate
 ATO ILÍCITO, ATO ABUSIVO, ABUSO MANIFESTO, RESPONSABILIDADE
 OBJETIVA, CAUSA DA RESPONSABILIDADE, BOA-FÉ, BONS
 COSTUMES³⁶

Vale enaltecer a importância da boa-fé objetiva no Direito do Trabalho, tendo em vista as complexas estruturas que o compõem, para além de um contrato meramente patrimonial. Há uma dimensão subjetiva do contrato de trabalho que ainda importa, mesmo diante de contextos sociais de mitigação de direitos e obrigações historicamente fortificados, os quais são dados, entre outras características intrínsecas, pela pessoalidade do contrato laboral. “O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis³⁷”, constata Delgado.

O autor preconiza ainda que, dentre os princípios de Direito Geral, há três que, entrelaçados, repercutem mais fortemente no Direito do Trabalho material e processual. São os “princípios da *lealdade e boa-fé*, da *não alegação da própria torpeza* e, ainda, (...) do *efeito lícito do exercício regular do próprio direito*” (grifado no original)³⁸. Frise-se uma vez mais que o abuso de poder é fato gerador da rescisão indireta, resilição do contrato de trabalho por infração do empregador. O assédio moral, especificamente, pode ser enquadrado entre as alíneas ‘a’, ‘b’, ‘d’, ‘e’ e ‘f’ do art. 483 da CLT.

No mesmo sentido que os colegas civilistas, entenderam os juslaboralistas reunidos na 1ª Jornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO.

Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão

³⁶ CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Enunciado nº 37 da I Jornada de Direito Civil**. Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/698> Acesso em 02 nov. 2017

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 307.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 196. O autor explicita ainda que o último incorpora a vedação ao abuso de direito.

de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores³⁹.

Tanto importa a boa-fé objetiva ao Direito do Trabalho, que independe de responsabilização subjetiva a resposta da empresa a eventuais ocorrências em suas dependências, insistindo-se ainda na função social da empresa na manutenção do bem-estar social, garantindo ainda a indenização, quando houver dolo ou culpa.

Também responde a empresa com o dever de zelar pelo meio ambiente do trabalho, não provocando doenças e garantindo o encaminhamento do empregado para tratamentos. Não havendo o cuidado, responsabiliza-se o agente causador, conforme preconiza a Constituição. Entendeu ainda o colegiado justrabalhista em jornada para debater temas de interesse da área:

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.

Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81⁴⁰.

Ainda que não decorra doença a partir dos atos empresariais, diretamente, a degradação do ambiente laboral é passível de responsabilização judicial:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO DEMONSTRADA. CONDENAÇÃO DEVIDA. A atitude da ré, de não pagar tempestivamente salários e adiantamento de salários de forma recorrente, verbas de caráter alimentar, ofende valores coletivos, relacionados aos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV, da CF). O atraso no pagamento de salário dos empregados da ré traduziu comportamento que gerou repercussão social ou coletiva negativa de dimensão suficiente a justificar a imposição de condenação por dano moral coletivo, pois foi capaz de lesar os direitos personalíssimos de toda a sociedade em potencial. Verifica-se, ainda, a ocorrência de fato danoso de difícil reparação - ante o caráter alimentar da parcela -, e que implicou em consequências sociais históricas - já que a mora contumaz, além de prejudicar individualmente cada empregado, ainda levou a uma situação gravosa de sobrevivência que culminou

³⁹³⁹ ANAMATRA. **Enunciado nº37 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho.** Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf e https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 Acesso em: 03 nov. 2017.

⁴⁰ ANAMATRA. **Enunciado nº38 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho.** Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf e https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 Acesso em: 03 nov. 2017.

em greve geral do transporte público, afetando também a sociedade. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento⁴¹.

Nesse sentido, é importante destacar o papel do Ministério Público para acertar os procedimentos dos representantes da empresa à guisa de proteção a direitos coletivos. Não havendo o ajustamento de conduta acordado, pode ainda o *Parquet* ajuizar Ação Civil Pública em defesa dos direitos daquele universo de trabalhadores atingidos.

2.2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A expressão “psicodinâmica do trabalho” é amplamente usada na obra do psiquiatra Christophe Dejours para descrever a abordagem organizacional do trabalho e suas implicações sobre a saúde mental dos trabalhadores. Importa, nesse âmbito, estudar as interações humanas e também o papel central da organização do trabalho e a necessidade de liberdade como necessária à estabilidade psicossomática das pessoas inseridas no ambiente laboral.

É essa organização sistemática do trabalho, como imposição de vontade e amofinamento da liberdade que gera o primordial conflito:

Não acharemos abusivo observar nisso o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado, eventualmente por, por técnicos especializados, como por exemplo, o engenheiro de métodos. O trabalhador é, de certameira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro⁴².

Evidencia-se aqui o franco poder da organização a que remete Galbraith. É um poder que promove a crença por meio do treinamento e reforço, doutrinando os subordinados a alcançarem os objetivos da empresa, sendo considerado melhor o funcionário que realmente acredita no que faz, o que se costuma intitular “vestir a camisa” da empresa. Uma dura constatação é trazida pelo teórico:

Por ser um poder condicionado, depreende-se que não ofende e que muitas vezes nemé percebido pelo indivíduo sujeito a ele. Poucas pessoas submetem-se tão espontânea e completamente ao poder da organização e

⁴¹ TRT-PR. 6ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. Autos nº 05805-2016-009-09-00-3-ACO-32010-2017. Publicado no DEJT em 07 nov. 2017

⁴² DEJOURS. **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Trad. BETIOL, Maria Irene Stocco et al. 1 ed; 16 reimpr. Atlas. São Paulo, 2015, p. 27

têm tão pouca consciência dessa submissão quantoos executivos modernos⁴³.

Fundamental ainda perceber o trabalhador como ser humano, destaca Dejours. Detentora de um organismo bio-físico-químico, a pessoa está constantemente sob influências internas e externas; traz sua história pessoal pregressa além de suas expectativas ao ambiente laboral; e, por fim, tem sua própria estrutura de personalidade e mecanismos intrínsecos de ação.

Se não houver descarga psíquica suficiente, explica o psiquiatra, o trabalho se torna fatigante, podendo se converter em patologia. Exemplifica com o caso clínico de um chefe de almoxarifado com liberdade de organização dos processos laborais que mudou para um emprego administrativo e passou a sofrer de fadiga psicossomática. Só teve melhora quando voltou ao almoxarifado, pois era onde podia efetivar suas descargas de energia física, enquanto no escritório era demandado muito de sua energia mental, o que não era seu ponto forte.

Ressalte-se que o trabalho é um bem socialmente almejado. Quaisquer mudanças no trabalho afetam também as relações pessoais, expressando-se por meio de sentimentos e ideais de êxito e insucesso.

Sobremaneira, é dever do empregador zelar pela qualidade do ambiente no qual seus subordinados exercem atividades. Veja-se, nesse sentido, entendimento consolidado já na 1ªJornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho, ocorrido em Brasília, DF, em novembro de 2007:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização⁴⁴.

Ao manter o meio ambiente laboral saudável, o empregador garante ao trabalhador a manutenção de seus mecanismos psíquicos de equilíbrio entre motivação, sublimação e desejo, especialmente o último. Dejours alerta que a

⁴³ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 30

⁴⁴ ANAMATRA. **Enunciado nº39 da 1ªJornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho**. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf e https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 Acesso em: 03 nov. 2017.

psicanálise não visa interferir no mundo do trabalho. Porém, por meio da Psicopatologia e da Psicodinâmica do Trabalho, busca fazer questionamentos acerca da aplicação da humanidade ao trabalho.

3. VIOLÊNCIAS

Sabendo-se que o presente texto visa tratar atos hostis no ambiente laboral que trazem consequências psicológicas à pessoa atingida, importa também tratar o tema como assunto de saúde. A Organização Mundial da Saúde, em seu Relatório Mundial Sobre Violência e Saúde, incluiu na definição de violência o uso intencional de força física ou poder, real ou em ameaça, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico.

Propositada foi a escolha da palavra 'poder' para integrar o rol de requisitos para caracterização de violência pelo órgão internacional:

A inclusão da palavra "poder", além da frase "uso da força física", amplia a natureza de um ato violento e expande o entendimento convencional de violência de modo a incluir aqueles atos que resultam de uma relação de poder, inclusive ameaças e intimidações. O "uso do poder" também serve para incluir negligência ou atos de omissão, além de atos violentos mais óbvios de perpetração⁴⁵.

As consequências também são importantes nessa conceituação, uma vez que implicam sérios impactos sociais. Para o mundo do trabalho, destaca-se que os danos psicológicos são potenciais provocadores dos demais resultados apontados pelo relatório. Seja por meio da psicossomatização ou pelos pensamentos ou consolidação do suicídio, como se verá adiante, a violência é grande mecanismo de degradação das relações trabalhistas e sociais em larga escala.

O relatório trata ainda dos sub-conceitos de violência. O assédio moral estaria, segundo essa tese, incluído na categoria violência interpessoal comunitária, a qual "inclui (...) atos aleatórios de violência, estupro ou ataque sexual por estranhos, bem como a violência em grupos institucionais, tais como escolas, locais de trabalho, prisões e asilos"⁴⁶.

O ordenamento pátrio, no entanto, é silente quanto a um conceito da violência moral, em especial no âmbito laboral. Assim, cabe à doutrina e à jurisprudência delineá-la caso a caso, o que pode ser um grande risco aos

⁴⁵ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. 2002. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. p. 27 Disponível em: <https://www.opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude.pdf> Acesso em 30 de abril de 2017.

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. 2002. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. p. 28 Disponível em: <https://www.opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude.pdf> Acesso em 30 de abril de 2017.

trabalhadores. Até o momento, o projeto de lei 4742/2001, que trata do tema, está aguardando discussão em plenário na Câmara dos Deputados e o Estado de São Paulo emanou a Lei 12250/2006 a fim de coibir as práticas abusivas no âmbito do serviço público estadual. Ainda são medidas iniciais num universo que demanda atenção às várias violências em ambientes que demandam proteções fundamentais.

3.1. Ato discriminatório

Discriminação é um termo definido também em legislação. Além das previsões constitucionais e do Código Penal, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil (Decreto nº 62150/1968), define o termo, importante para a definição de assédio que aqui se pretende:

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados⁴⁷.

Assim, é possível enquadrar o assédio moral como um ato discriminatório, agravado pelo caráter reiterado que mina os mecanismos individuais de defesa e degrada o ambiente, como se verá adiante. É uma afronta ao propósito principiológico de trabalho digno de nosso ordenamento.

3.2. Assédio moral: conceitos gerais

Embora o termo assédio seja vulgarmente usado também como sinônimo de assédio sexual, cabe observar as demais acepções⁴⁸ do termo. Pode configurar-se

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**. Decreto nº 62150/1968 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm Acesso em 23 nov. 2017.

⁴⁸ **Assédio**
as·sé·di·o

em uma insistência impertinente, declarações ofensivas, insinuações, provocações, ações que provocam isolamento dado o caráter intimidatório das ofensas.

Em todas as acepções, trata-se de uma ação reiterada por longo período e que se torna inoportuna, provocando estresse, dado o constrangimento pela hostilidade do ato. O estresse e mesmo transtornos como depressão, pânico ou burnout não são considerados assédio moral, isoladamente. Podem sim, ser consequência desses atos violentos, assim como outras patologias. Tampouco se considera assédio a agressão pontual dentro do ambiente laboral.

Embora muitos teóricos arrisquem definir o que é ou não assédio moral, sabe-se que o enquadramento sob parâmetros muito delimitados é em geral prejudicial, pois cada caso tem suas particularidades decorrentes do ambiente e da subjetividade de vítimas e perpetradores. Soboll e Gosdal entendem que, não havendo dispositivo legal que tente defini-lo de maneira a tentar proteger os trabalhadores, isso acaba por restringir aplicação e interpretação justas de direitos, uma vez que exclui situações não previstas igualmente caracterizadoras da intimidação.

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.⁴⁹

A doutrina consolidada até o momento trata de assédio moral como a hostilização reiterada com intenção de exclusão da vítima. A autora-referência no tema para grande parte dos pesquisadores é Marie-France Hirigoyen, que

sm

1. Operação militar em frente ou ao redor de um local determinado; cerco, sítio.

2 FIG Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.

EXPRESSÕES

Assédio moral: exposição do trabalhador a situações humilhantes, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, por parte de seu superior hierárquico, que o ridiculariza e hostiliza, provocando constrangimento, insegurança, estresse etc.

Assédio sexual: a) insistência inoportuna com intenções sexuais; b) constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico.

ETIMOLOGIA

ital assedio

In: MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio/> Acesso em 03 nov 2017

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 717

estabeleceu diversas classificações no final dos anos 1990, na França. Algum tempo antes, Heinz Leymann havia descrito vários tipos de perseguição nos Estados Unidos e Suécia. Sobell e Gosdal mencionam ainda autores como Zapf e Brodsky, entre outros.

A partir destes outros teóricos, explanam brevemente algumas das formas detectadas de assédio: *bullying* e *mobbing* confundem-se em alguns momentos, sendo em geral o primeiro mais marcado pela personalidade tirânica do agressor (*bully*, o “valentão”) e o segundo mais focado na perseguição de uma pessoa por um grupo. *Mobbing*, termo anglófono, explica Stadler, deriva do verbo *tomob*, maltratar, atacar, perseguir e se relaciona à perseguição sistemática de um grupo de animais a um membro do próprio bando, que acaba forçado a evadir-se por medo de ser atacado e morto pelos demais.

O termo é usado largamente na teorização de Leymann, o qual explica que o termo tem origem no estudo do comportamento animal e foi utilizado no estudo do comportamento infantil de perseguição a crianças solitárias dentro de um grupo. O autor acabou por emprestar o termo nos anos 1980 para descrever comportamento similar em ambientes laborais. Este autor adota o termo ‘mobbing’ em substituição a ‘bullying’, pois entende que este fenômeno tem a marca da agressão e ameaça físicas como característica mais emblemática, enquanto aquele se assemelha mais a ‘harassment’ e psicoterror e se utiliza de ferramentas psicológicas mais sofisticadas como o isolamento e envolve também o risco de expulsão do ambiente.

Assim como o assédio moral do qual se tem mais informação e debate, o *mobbing*, explana Leymann, também decorre de ações reiteradas – para o autor, pelo menos uma vez por semana – e que se protelam no tempo – em geral, por pelo menos seis meses.

Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual who, due to mobbing is pushed into a helpless and defenceless position, being held thereby by means of continuing mobbing activities. (...) Because of the high frequency and long duration of hostile behavior, this maltreatment results in considerable psychological, psychosomatic and social misery.⁵⁰

⁵⁰ LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work.** In: European Journal of Work and Organization Psychology, 5 (2). 1996. Disponível em: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf> Acesso em 1º mai 2017, p.168

Há ainda o termo *harassment*, que mais se aproxima ao assédio pelas circunstâncias do ambiente, como pessoas, pressão, tipo de tarefa, duração da jornada. De fato, o fenômeno em estudo é mencionado por muitos autores, os quais utilizam-se ainda de outras diferentes nomenclaturas, como psicoterror, terror psicológico, *whistleblowers* e *ijime*.

Os *whistleblowers* seriam o grupo responsável por sufocar pessoas que não se adequam ao *status quo*. Trata-se da exclusão sistemática de pessoas que têm dificuldades de entender as leis de silêncio implícitas, que questionam ou “acendem alarmes” para fatos, mesmo tóxicos, já consolidados no ambiente laboral. E o *ijime* é o termo japonês para caracterizar as condutas de repressão a “perturbadores” e a pessoas novas no ambiente de trabalho.

O problema deve ser encarado por sua perspectiva coletiva e não meramente como um conflito pessoal, reforçando preconceitos e culpabilizações. A consequência primeira é uma angústia de origem psíquica dificilmente determinável que desencadeia outros sintomas, psicológicos ou psicossomáticos, conforme a incansável teorização de Dejours revisada. Também por esse motivo, deve-se analisá-lo como produto da cultura de determinada sociedade, percebendo-se ainda as nuances éticas e morais que o compõem.

Ainda que um entendimento inicial possa levar a considerar a personalidade da vítima como parte do processo de assédio, deve-se observar atentamente que o ambiente de trabalho deve ter regras de minoração de conflitos. Conforme Leymann: “Conflictscanalwaysarise, but must, accordingtothesebehaviouralrules, besettled”⁵¹. É dever da supervisão e da chefia gerenciar os conflitos, entende o pesquisador. Ademais, não se deve confundir a modificação psíquica da pessoa em decorrência de desordens adquiridas no decorrer desses processos não estancados com a individualidade do funcionário ou funcionária.

Para Hirigoyen, é no ambiente de trabalho que o assédio se torna mais caricato e escancarado e, mesmo diante disso, os danos às pessoas são extensos, independentemente do tempo de exposição à violência moral. O assédio sexual ainda é

⁵¹ LEYMANN, Heinz. **The contentanddevelopmentofmobbingatwork.** In: EuropeanJournalofWorkandOrganizationPsychology, 5 (2). 1996. Disponível em: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf> Acesso em 1º mai 2017, p.178

a faceta mais discutida, porém o chamado “psicoterror” clama por atenção, inclusive pela área médica.

Dejours alerta que o sofrimento pode levar a sintomas físicos, devido à incapacidade de canalizar a energia dispendida para lidar com as pressões e com o estresse ocasionado tanto pelo trabalho quanto pelo assédio. Já Hirigoyen ressalta que não se morre diretamente pelas agressões, mas a pessoa assediada perde uma parte de si mesmo e tem dificuldades significativas para recuperar-se. E assevera que, ao contrário da superação que uma crise pode estimular, um ambiente perverso exacerba tanto as piores facetas da empresa quanto do trabalhador e retroalimenta a iniquidade, enquanto os gestores insistem em não ver os fatos e não interferir na causa.

É a sistematização prolongada das agressões que tornam o assédio um fenômeno tão preocupante para o Direito. Para a autora, trata-se de um fenômeno circular, que consiste basicamente de duas dinâmicas: por um lado o abuso de poder e por outro a manipulação perversa. Ademais, as vítimas, em geral, são pessoas perfeccionistas, ou *workaholics*, que não se submetem ao poder estabelecido, e não pessoas frágeis ou portadoras de patologias, como o senso comum busca fazer crer, frisa a autora.

Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana e vão trabalhar mesmo quando estão doentes. Os americanos usam o termo *workaholic* para mostrar que se trata de uma forma de dependência. Dependência que não está ligada exclusivamente a uma predisposição de caráter da vítima, mas que é sobretudo consequência do domínio exercido pela empresa sobre seus assalariados.⁵²

A perversidade do ambiente é fomentada pelo silêncio quanto aos acontecimentos e ainda mais pela massificação dos procedimentos e empresas. Desvaloriza-se o indivíduo e seu *know-how*. É o que Dejours trata como banalização da injustiça social. O sofrimento alheio não é suficiente para gerar indignação e ação no sentido de resistir coletivamente às violências perpetradas.

“Quando o uso instrumental do medo ocorre no contexto de relações superficiais, com predomínio do individualismo e da falta de solidariedade, verifica-se uma realidade de trabalho que favorece a ocorrência de abusos

⁵² HIRIGOYEN. Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 4 ed. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 2002, p. 68

e desrespeito nas relações de trabalho, inclusive de práticas de assédio moral interpessoal e/ou organizacional”⁵³.

As vivências acabam por se tornar um ciclo de muitos retornos à violência e deixa-se de absorver conscientemente o que deu início ao processo. Assim, a deterioração do ambiente se torna comum e naturalizado, reforçando ainda mais o sofrimento das pessoas atingidas.

Ressaltando os elementos mais evidentes do assédio moral, Denise Stadler conclui:

Acerca dessas considerações, pode-se dizer que o assédio moral se caracteriza como toda e qualquer conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, que possa causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, buscando a exclusão da vítima do ambiente social⁵⁴.

Dentre as modalidades (vertical descendente, horizontal, vertical ascendente), o primeiro é mais comum, no qual o abuso de poder é mais evidente. É a situação em que alguém em hierarquia superior é o agressor e a vítima está em subordinação a ele. Pode ser voltado contra uma pessoa ou contra o grupo de subordinados.

O assédio horizontal consiste na perseguição entre colegas de mesmo nível. É comum quando há disputa por cargo ou por promoção e também pelo estímulo por produtividade. Também ocorre como fruto de relações interpessoais de inveja e inimizade. Já a modalidade vertical ascendente, mais rara, ocorre quando os subordinados alvejam um superior, seja porque o desaprovam buscando deslegitimá-lo ou porque esperavam a ascensão de outro colega.

3.3. Assédio moral interpessoal

É pacífico entre autores que se prezam a estudar o tema sob a ótica pró-trabalhador que o assédio envolve um processo duradouro que causa sofrimento

⁵³ EBERLE, André Davi et al. **Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, p. 114

⁵⁴ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 72

psicológico a ponto de colocar em risco a continuidade da prestação do trabalho. Também é convergente a posição de que o alvo é específico, em geral contra uma pessoa com características pessoais diferentes do grupo de agressores. Deve ainda ser identificado pela intencionalidade dos atos e a relação desequilibrada de poder.

Quanto ao tempo, não há parâmetros cristalizados sobre o tempo de duração, mas entende-se que uma única ocasião de hostilidade não é caracterizadora do processo de assédio moral. Para Eberle et al., estabelecer critérios temporais rígidos como medida não atende à complexidade do fenômeno.

Mesmo que um ato violento tenha consequência psicológica ou emocional ao empregado, este não se enquadra no conceito de assédio moral, pois a continuidade é pressuposto. Isso não desqualifica, no entanto, o ato desmedido como violento, pois as agressões se iniciam geralmente de modo pontual, intensificando-se a ponto de ser possível identificar a repetição em um processo sistemático de violência.

Algumas condutas caracterizadoras do assédio são delineadas nas mais diversas obras e são em geral destinadas a uma pessoa específica. Isolar a pessoa dos colegas, colocando-a em sala apartada ou em local inapropriado e degradante, como um corredor, garagem etc; criticar e ridicularizar a pessoa em público; apelidos pejorativos; piadas, brincadeiras e sarcasmo; demandar tarefas inúteis, abaixo ou acima da qualificação do assediado e atribuição de metas impossíveis são apenas algumas das possibilidades de atitudes que visam ferir a dignidade do empregado⁵⁵.

As relações de poder são certamente assimétricas quando esse desequilíbrio decorre do assédio. Em geral o assédio é descendente; no entanto, pode ser horizontal, ascendente ou misto, tendo em vista a hierarquia na empresa. Assim, não importa para a caracterização da violência a relação hierárquica entre os envolvidos.

A intencionalidade é ainda o critério de mais difícil verificação prática e de dissenso entre os estudiosos da área pois trata de um caráter subjetivo do exercício hostil. Há quem defenda que podem ser premeditados os atos ou os danos, ou ainda ambos; bem como há quem disserte que, mesmo não havendo intencionalidade, o dano verificado é passível de caracterizar o assédio moral.

⁵⁵ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 78

É sobre este último corolário que se assenta o interesse do Direito do Trabalho, sendo útil auferi-la apenas na ocasião de fixação de indenização por danos morais. A noção de utilidade deste critério pode ser vista também para eventual tratamento psicológico da vítima e para a atuação organizacional, “por ser um processo que, como tal, só perdura e se concretiza diante da negligência, da convivência, ou do estímulo da organização”⁵⁶.

Hirigoyen classifica as hostilidades pessoais entre deterioração das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado à dignidade, violência verbal, física ou sexual.

A subordinação, fundamento basilar das relações de trabalho, favorece situações de assédio moral, conforme Stadler, pois suprime a independência do trabalhador em favor da empresa. A sujeição do trabalhador leva ao desenvolvimento de sintomas físicos e psicológicos. A autora ainda assevera que há um recorte de gênero nas consequências da violência laboral reiterada:

As mulheres estão mais sujeitas a crises de choro, a palpitações, temores, falta de apetite, enquanto homens têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio. A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça encontram-se presentes em ambos os sexos, mais ou menos na mesma proporção. Embora as mulheres estejam mais expostas a situações de assédio, as consequências mais graves **parecem**⁵⁷ recair sobre os homens (note-se que entre eles predominam ideias graves como as de suicídio). (grifo adicionado)⁵⁸

A pesquisa estabelecida por Leymann na Suécia também levou à conclusão de que mais mulheres que homens são assediadas moralmente. Além disso, o levantamento do autor revelou que 76% dos homens foram apossados por outros homens. Por outro lado, mulheres são assediadas por apenas homens, apenas mulheres ou ambos os gêneros em quantidade proporcional.

No Brasil, também é visível a disparidade no tratamento dispensado entre homens e mulheres no ambiente laboral. Quanto às consequências do assédio pelos

⁵⁶ EBERLE, André Davi et al. **Aspectos definidores do assédio moral**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, p. 32.

⁵⁷ Grifado pois a autora citada não traz comprovação teórica ou estatística que comprove que mais homens tenham ideiação suicida após perseguição moral no trabalho do que as mulheres. Ademais, a própria estatística não está imune a encobrir eventuais testemunhos que não revelem totalmente os sentimentos íntimos do público entrevistado em situação extrema de transtorno psíquico decorrente de assédio.

⁵⁸ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 82.

gêneros, veja-se tabela apresentada na justificativa do Projeto de Lei nº 4742/2001, ainda não votada. O quadro seguinte é transcrição de levantamento feito durante mais de dois anos por Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da PUC/SP⁵⁹:

TABELA 1– SINTOMAS

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de Suicídio	-	18,3

Fonte: BRASIL (2001)⁶⁰

São consequências comuns do assédio moral a deterioração do ambiente familiar e social, pois os recursos pessoais de reação são minados, gerando sentimentos profundos de culpa e baixa autoestima. Somente a partir do extremo da descompensação, a vítima procura ajuda especializada. Nesse estágio, já costumam

⁵⁹ Nessa pesquisa, dois mil e setenta e dois trabalhadores brasileiros foram entrevistados. Todos sofreram assédio moral no ambiente laboral.

In: HASSON, Roland e VILLATORE, Marco Antonio Cesar. (coord.) **Direito do Trabalho: Análise Crítica**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 156

⁶⁰ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4741/2001**. Diário da Câmara dos Deputados nº 24176, p. 74-75. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74> Acesso em: 11 nov. 2017

estar presentes ansiedades, depressões e outros fatores psicossomáticos, como dores musculares e problemas gástricos sem causa aparente.

Tamanha é a sujeição e o medo da perda do emprego, dentre outros, que a própria vítima deixa de reagir, tentando permanecer incólume às violências no ambiente laboral, exercendo suas tarefas:

A vítima submissa permanece no ambiente hostil, somente procurando auxílio após a perda do posto de trabalho ou quando a situação chega a consequências mais graves, já que faltar ao trabalho e procurar um médico é pôr em risco o próprio emprego.⁶¹

Em alguns casos, o assédio acaba por gerar doença profissional e determina o afastamento temporário para tratamento, quando não a aposentadoria. É possível ainda essa situação piorar o quadro, se não tratado, pois fomenta o grau de insatisfação e sentimento de incapacidade da vítima.

O assédio afeta, além do âmbito emocional e da saúde da vítima, também o econômico, em especial quando gera consequências jurídicas como a rescisão indireta ou demissão por justa causa, que depois se prova fruto da própria perseguição. De toda forma, não é uma política sustentável a longo prazo, seja pois não deve ser moral e eticamente tolerada, seja pelos prejuízos na área da saúde, seja pelas perdas econômicas que gera. Nesse tocante, nem mesmo para aqueles que ainda não transitam pelo entendimento da primazia da dignidade da pessoa humana em relação a fatores econômicos, o assédio moral organizacional resguarda argumentos para se manter.

3.4. Assédio moral organizacional

É o instrumento hostil de controle institucional dos empregados em benefício do empregador. Consiste na aplicação de práticas organizacionais ou gerenciais violentas e/ou perversas como princípio de gestão.

Tem, portanto, uma abrangência coletiva, enquanto o assédio moral interpessoal abrange normalmente indivíduos. No entanto, também consiste na

⁶¹ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 83

sistematização de movimentos reiterados e frequentes de constrangimento, em geral contra pessoas de menor hierarquia dentro da empresa.

O abuso de poder diretivo do empregador pode se concretizar de maneira comissiva ou omissiva. Mesmo que seja possível ser propiciado por pessoas de mesma hierarquia, em regra decorre da verticalidade hierárquica descendente e visa garantir a submissão do empregado a esse interesse institucional, controlando-lhe a subjetividade.

“O assédio interpessoal normalmente tem como alvo pessoas, ou pequenos grupos de indivíduos específicos, mas o assédio organizacional orienta-se a alvos que não são específicos, embora sejam determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa”⁶²

Acaba por ser um tipo de assédio difuso, em grande parte mascarado por discursos oficiais de necessidade e relevância. Por esse motivo, acaba sendo mais dificilmente percebido e confirmado pelos empregados coagidos, uma vez que a violência é naturalizada durante o processo.

Também pode ser nomeado de diferentes maneiras, conforme explica Pohlmann: “*mobbing*, assédio moral organizacional, acoso psíquico empresarial, *bossing*, *bullying*, assédio psicológico institucional ou terror psicológico patronal”⁶³. O autor considera o fenômeno uma forma de violência estrutural, capaz de gerar transtornos psicológicos e físicos às pessoas contratadas pela empresa. As finalidades podem se dividir entre aumentar a produtividade e controlar a subjetividade dos trabalhadores, numa tentativa de extrair o caráter humano da prestação dos serviços contratados, explana.

Busca-se, por meio do medo e exploração do sofrimento, manipular a insegurança das pessoas, trabalhando-se a vulnerabilidade dos sujeitos em prol do fortalecimento da competitividade e a quebra dos laços de solidariedade. Deixa de existir a identidade coletiva entre os trabalhadores, que se veem cada vez mais submetidos a esse campo hostil.

⁶² EBERLE, André Davi et al. **Aspectos definidores do assédio moral**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, p. 48.

⁶³ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p.41

Mais ainda, a própria organização violenta do trabalho fragiliza o trabalhador, pois acaba minando os esforços individuais para adequar o trabalho e sua execução às suas necessidades psíquicas e valores humanos. Assim, há, por um lado, uma alienação do empregado em relação à atividade laboral, como se esta fosse mero meio de subsistência e, por outro, uma submissão que lhe tira a possibilidade emancipatória por meio do trabalho, indignificando-os mutuamente, trabalho e trabalhador.

São várias as formas perversas utilizadas pelas empresas para constranger os funcionários, servindo-se, em geral, de fragilidades pessoais momentâneas para atingir seus objetivos:

“Há várias maneiras de livrar-se de um empregado que incomoda, mesmo quando não se tem nada a censurar-lhe:
 - uma reestruturação do serviço que leve a suprimir seu cargo;
 - pode-se então demiti-lo por razões econômicas;
 - dar-lhe uma tarefa difícil e procurar erros que tenha cometido para depois demiti-lo por essa falha;
 - pode-se também acossá-lo psicologicamente para fazê-lo desmoralizar e, por que não?, leva-lo assim a pedir demissão”⁶⁴

A análise conjuntural das empresas em que o assédio moral é culturalmente disseminado deve encampar as práticas e também os discursos, como instrumentos de poder simbólico e condicionado, que abusivamente interferem não apenas na esfera prática empresarial, mas também no âmbito subjetivo dos atingidos.

Destacamos que nos casos de assédio organizacional os abusos são, geralmente, envoltos de um discurso organizacional capaz de justificar tais práticas como necessárias e úteis em nome dos valores relevantes na empresa e da sobrevivência organizacional, com tendência a naturalização da violência⁶⁵.

A análise do zelo no trabalho faz Dejours adotar uma perspectiva crítica em relação ao poder disciplinar. Explica que, mais recentemente, suas pesquisas

⁶⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 4 ed. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 2002, p. 97

⁶⁵ EBERLE, André Davi et al. **Aspectos definidores do assédio moral**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. LTr. São Paulo, 2009, p. 23

demonstraram que o medo pode ser um grande motor para promover a inteligência laboral, a exemplo do que ocorreu no regime nazista:

Sob a influência do medo, por exemplo, com ameaça de demissão pairando sobre todos os agentes de um serviço, a maioria dos que trabalham se mostra capaz de acionar todo um cabedal de inventividade para melhorar sua produção (em quantidade e em qualidade), bem como para constranger os seus colegas, de modo a ficar em posição mais vantajosa do que eles no processo de seleção para as dispensas⁶⁶.

A conclusão é ainda mais paradoxal: os próprios gerentes sustentam a farsa acerca das informações repassadas aos subordinados e se portam tal qual colaboradores zelosos. Todos são corresponsáveis pelas distorções entre o que se comunica e o que se vivem como realidade institucional, porém ninguém deseja responsabilizar-se.

Para Dejours a violência e a tolerância à injustiça tornaram-se uma guerra em que se pode ver claramente vencidos e vencedores. Para o autor, em detrimento daqueles, estes gozam de riqueza e prosperidade, sendo inclusive admirados e invejados por isso. Acaba sendo uma guerra convenientemente escolhida cujos riscos são conscientemente assumidos pelos dirigentes. A banalização do mal, defende Dejours, perpassa, para além do que teorizou Hannah Arendt, por uma construção humana e implica escolhas e responsabilidades.

Dejours exorta que a guerra em geral é justificada ora por leis “naturais”, ora por leis econômicas, legal e socialmente instituídas. No entanto, a primeira opção é ainda a mais defendida pelos envolvidos, ressalva. Para Dejours, a guerra econômica é uma escolha dos dirigentes e não mero acaso inconsciente e a grande questão a ser respondida é *“por que uns conseguem padecer sofrimento, enquanto outros consentem em infligir tal sofrimento aos primeiros”*⁶⁷?

Curiosamente, o autor enxerga a supremacia da economia sobre a política como resultado e não como causa da desmobilização, em um contexto social que ao mesmo tempo progrediu em direitos sociais e trabalhistas mas foi marcado pelo recrudescimento dos métodos de gestão.

⁶⁶ DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p.57-58

⁶⁷ DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p. 17. Grifado no original

4. CENTRALIDADE DO TRABALHO: DA VIOLÊNCIA AO SOFRIMENTO

Margarida Barreto, pesquisadora em saúde laboral e assédio moral trata, em artigo conjunto com Roberto Heloani, da importância de assegurar um ambiente laboral sadio. Insiste que a saúde não é a mera ausência de doenças, mas a capacidade individual de lidar com as situações da vida de maneira livre, sem dicotomias, vivendo física e socialmente em harmonia. Para os autores, o processo saúde-doença é coletivo, um acontecimento social.

Por conseguinte, para compreendermos os novos transtornos relacionados à saúde, faz-se necessário entendermos a relação do trabalhador com o meio ambiente, as condições de trabalho e as relações laborais, pois sentir bem-estar é estar e ter harmonia no local de trabalho; ser criativo e reconhecido no seu saber fazer, uma vez que o bem-estar revela um estado dinâmico da mente com as necessidades e expectativas do trabalhador e seu entorno laboral⁶⁸.

A organização do trabalho e as defesas coletivamente estabelecidas pelos trabalhadores importam neste contexto. Inclusive, a vergonha, o medo e auto culpa são instrumentos coletivamente cultivados em prejuízo da saúde no trabalho. Assim, o trabalho acaba por se tornar local de risco psicossocial, com grandes chances de ser gerador de mal-estar e sofrimento. Para os autores, há uma intensa simbiose entre intolerância e violência.

Gaulejac critica o que chama de “*management*”, o ideal de primazia da eficiência contra o custo ao trabalhador. O autor vê que se trata de uma tentativa de gerenciar uma contradição cada vez mais exacerbada no mundo do trabalho. A falta de hierarquia clara, para ele, compromete a execução do trabalho porque muitos setores impõem ordens e expectativas contraditórias entre si. Há uma situação de violência nisso, afirma.

Essa situação de instabilidade constante, típica da pós-modernidade, gera dúvidas, relata, pois os processos de reorganização e de desorganização acabaram por se tornar perenes. As avaliações de funcionários também caracterizam uma violência, para o autor, uma vez que a insatisfação está sempre presente e o ideal é

⁶⁸ BARRETO. Margarida e HELOANI. Roberto. **Violência, saúde e trabalho**: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. In: Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 123, jul/set 2015. p.553-554 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&tlng=pt Acesso em: 12 nov. 2017.

a meta, nessa perspectiva de excelência. As pessoas padecem pois há uma defasagem entre o que se exerce e o que o sistema de avaliação pretende, frisa.

Para este autor, simbolicamente, estaria também presente a violência na empresa quando se fala em “recursos humanos”, pois é como se as pessoas se tornassem instrumentos da empresa para o atingimento de seus objetivos, tal qual a tecnologia e o capital econômico. Seria uma inversão de critérios que desconsidera que o social é, me verdade, um meio de desenvolvimento econômica. Defende, da mesma forma como fez Gosdal em sua tese, ser possível inverter a lógica para entender o campo econômico como instrumental para promover o desenvolvimento social.

O sofrimento ocorre porque há interiorização dessa dinâmica paradoxal e todas as pessoas acabam se tornando assediados e assediadores em busca da tal excelência, protesta Gaulejac. Todas as pessoas e o sistemas vivem em constante tensão para a superação constante dos méritos anteriores, o que mina sobremaneira o mental das pessoas, trazendo à tona a importância da discussão sobre drogadição entre altos empresários e gerentes e sobre exclusão e depressão:

Y el fenómeno de ladepresiónencubierta es uno de lossíntomasmasivos de las sociedades hipermodernas. Conladificultad de que cuandola gente no se sientebien, en lugar de responsabilizar por ello a lapresióndeltrabajo, han interiorizado hasta tal puntolasexigencias de la empresa, que terminandiciendo: “yosoyel que no sirve”. Se lesdan objetivos cada vez más difíciles, (...). Ellosmismosinteriorizanentonceselhecho de no estar a la altura de lasexigencias y esa es ladefinición de ladepresión: cuandoelYoya no se siente a la altura de lasexigenciasdel Idealdeyo⁶⁹.

Ao concluir sua intervenção, o estudioso francês se diz chocado com o fato de pessoas muito capazes e inteligentes se submeterem a tamanha violência sem o mínimo questionamento. Ademais, questiona as balizas desse sentimento de poder ilimitado passado por alguns dirigentes. Enxerga um perigo psicológico nessa postura de querer ser o “número um” a todo custo.

As ferramentas de gestão, como sistemas de informática e selos de qualidade também o preocupam, pois, embora sejam considerados neutros, são também formas de aumentar essa interiorização do ideal de excelência. A perplexidade final, para o autor é a submissão que se configura coletivamente

⁶⁹ GAULEJAC, Vincent de. **El costo de la excelência**. Conferencia de Vincent de Gaulejac, 28 de octubre de 2008 – Buenos Aires, p. 9

quando seria possível uma união para achar uma saída. É o próprio e lamentável “salve-se quem puder” laboral que domina a psique humana findando a solidariedade e a inteligência pela contradição.

Dejours explica que o sofrimento decorre da não descarga de energia pulsional a partir da impossibilidade de rearranjo da organização do trabalho. Estagnada na psique, essa energia move-se para o corpo, gerando sintomas, como a fadiga psicossomática. Para o psiquiatra, o sofrimento advém, dentre outros motivos, da carga de frustração perante a insatisfação de seus desejos e necessidades pelo trabalho.

O trabalho, para este autor, é fonte de criação e fortalecimento de identidade e subjetividade e meio de atingimento de prazer e bem-estar, que podem se tornar sofrimento. Intérpretes da obra do estudioso da psicopatologia do trabalho sintetizam que o sofrimento está presente a todo momento e em todo lugar. Sendo insuspeito, divide-se entre:

a) sofrimento singular (dimensão diacrônica): é herdado da história psíquica de cada indivíduo; b) sofrimento atual (dimensão sincrônica): ocorre quando há o reencontro do sujeito com o trabalho; c) sofrimento criativo: quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, especialmente, para sua saúde; e d) sofrimento patogênico: é ao contrário do sofrimento criativo, ou seja, quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida e que estão relacionados à sua saúde⁷⁰.

Esse sofrimento seria ainda, segundo a obra de Dejours fruto da desaprovação nas relações do empregado com a organização do trabalho, o que ele chama de “teatro do trabalho”, com os seus “personagens” (patrão, empregado, supervisor, colega de trabalho), “enredo” (a estrutura de poder e hierarquia, preconceitos, valores), “o cenário” (o macro- ambiente, o desemprego, a instabilidade, as incertezas).

Parte substancial do “drama do trabalho” estaria no não aplauso pelos espectadores, que podem ser a família, os amigos e mesmo adversários, completam os autores, ao observar que a normalidade é praticamente impossível em meio às adversidades laborais.

⁷⁰ RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. **Sofrimento no trabalho na visão de Dejours**. Revista Científica Eletrônica de Psicologia – ISSN: 1806-0625 - Ano IV – Número 7 –Garça/SP. Novembro de 2006. P.5

Para Stadler, o sofrimento social decorrente da humilhação, da vergonha e da falta de reconhecimento não são compartilhados socialmente, o que dificulta reações e ajuda. O sofrimento acaba ampliado na solidão subjetiva da vítima.

Já para Dejours, o sofrimento no trabalho é instaurado de diversas formas, seja pela pressão para não ser taxado de incompetente, seja pelos óbices conjunturais da organização para o bom exercício das funções ou ainda pela falta de reconhecimento. No primeiro caso, o profissional acaba “traído” por circunstâncias adversas fora de seu alcance que minam o seu trabalho. No segundo, as regras são incompatíveis com o ambiente, há falta de cooperação para a correta execução. No terceiro caso, a indiferença mitiga a “mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho”⁷¹.

Por meio da psicopatologia do trabalho, o autor compreende que a normalidade é um mistério, devido aos complexos mecanismos de defesa desenvolvidos para manutenção do equilíbrio psíquico. O que se pode dizer é que haveria, portanto, uma “normalidade sofrente” diante de um conformismo com a dominação, o qual pode, por outro lado, provocar uma dessensibilização ao sofrimento. Uma perplexidade trazida pelo autor nessa obra é que se outrora o sofrimento era percebido no desemprego, hoje ele está também muito presente no trabalho e ainda permanece negado.

Por ignorância da dimensão dos problemas de que se tratava, as psicopatologias foram durante muito tempo negligenciadas e isso trouxe como consequência o emperramento de pesquisas, em especial no campo da medicina do trabalho e nos sindicatos.

Assim, surgiu, nos anos 80, o conceito de “recursos humanos”, que avançou a passos largos no desenvolvimento gerencial e enfrentou total paralisia do lado dos trabalhadores. O discurso do sofrimento restou mais e mais desqualificado diante da total inércia dos próprios movimentos de esquerda, problematiza Dejours.

A vergonha de falar sobre o sofrimento é outra faceta oculta do problema que provoca a perda de consciência sobre ele, fomentando esse elastecimento da tolerância ao injusto. Em verdade, define o autor, há uma dificuldade de tolerar o

⁷¹ DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000, p.29-34

sofrimento alheio uma vez que se instala a incapacidade de elaborar a própria aflição.

Advém, então, o processo de precarização do trabalho pelo medo constante de demissão. Intensifica-se o trabalho e sofrimento subjetivo; neutraliza-se a mobilização contra o sofrimento, a alienação e a dominação; provoca-se um silêncio generalizado, uma defesa “negando o sofrimento alheio e calando o seu”; chega-se, por fim, ao individualismo: “o cada um por si. Como disse Sofsky (1993:358), a partir de certo nível de sofrimento, “a miséria não une: destrói a reciprocidade”⁷².

4.1. Dano moral e dano existencial

Dano moral consiste em todo tipo de “*dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana*” (grifado no original)⁷³, lembra-nos Delgado, reforçando também que, durante muito tempo, nosso ordenamento deixou desprotegido de ressarcimento esse tipo de lesão. Preocupava-se meramente em reparar danos explicitamente descritos como tal normativamente.

Para o autor, um dos grandes pontos positivos do advento da Constituição de 1988 foi incluir em seu rol de garantias a inviolabilidade da “intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, inciso X), assegurando ainda “o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (art. 5º, inciso V).

A Constituição de 1988 foi, para Delgado, o grande marco para a incorporação dos direitos de personalidade no universo do trabalho, em detrimento do poderio empregatício estabelecido até então. Configurou-se sobremaneira como o reconhecimento e afirmação dos preceitos de dignidade e primazia da pessoa humana buscando-se uma relação harmônica desta com as facetas econômica, social e institucional da realidade.

Ao tratar especificamente de danos morais em Direito do Trabalho, Belmonte especifica que compreendem, entre outros fatores, aquelas “ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de

⁷² DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p. 51

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.687

trabalho, susceptíveis de gerar padecimentos sentimentais (...) e, finalmente, os causados aos valores culturais de certa comunidade”⁷⁴. Criou ainda tabela explicativa:

TABELA 2 – DANOS MORAIS POR OFENSAS

Danos morais por ofensas:	Aos atributos valorativos da personalidade (à integridade moral)	Por violações à honra, dignidade, imagem
	Aos atributos físicos da personalidade da pessoa física (à integridade física)	Por violações à vida, saúde, subsistência (inclusive a integridade mínima existencial, como a imposição de privações como trabalho escravo, integridade física (incluindo o dano estético e o acidente de trabalho) e liberdade pessoal
	Aos atributos psíquicos ou intelectuais da personalidade (a integridade intelectual)	Por violações à intimidade, sigilo, recato ou vida privada, igualdade, liberdade sexual, autoria científica e artística
	Aos atributos culturais de certa comunidade (a integridade cultural coletiva)	Dano a direitos coletivos ou difusos de certa comunidade, a exemplo do racismo

Fonte: BELMONTE (2007)⁷⁵

Delgado ainda assevera a discussão pró-pessoa humana, frisando que essa proteção se dirige também às relações empregatícias, inclusive quanto a danos à

⁷⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho** – identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3 Ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2007, p. 117

⁷⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho** – identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3 Ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2007, p. 118

higidez mental e emocional provocados por atos ilícitos cometidos pela empresa ou por seus gestores:

De todo modo, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do ser humano são formadas por um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica, etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege. As agressões dirigidas a esse complexo ou a qualquer de suas partes devem ser proporcionalmente reparadas, em conformidade com o Texto Máximo de 1988⁷⁶.

Para tanto, enumera os requisitos para a responsabilização da empresa. Os pressupostos clássicos seriam o dano, o nexa causal e a culpa empresarial. Sendo o dano moral, não se exige prova inequívoca, pois em geral impossível. No entanto, é possível a demonstração dos fatos que levaram ao dano, quando não forem incontroversos.

É neste ponto que se encontra o grande desafio judicial enfrentado por grande parte dos trabalhadores atingidos pelas diferentes nuances do assédio moral. Comprovar o dano requer a evidência processual do fato deflagrador. Uma dificuldade bastante presente nos julgados é a ausência de registro, dada a ilicitude muitas vezes consciente do perpetrador do ato ensejador da demanda.

É o que se vê no cotidiano empresarial e em julgados do TRT paranaense:

OPERADORA DE TELEMARKETING. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CONFIGURADO. É dever do Judiciário coibir práticas abusivas do empregador passíveis de degradar o ambiente laboral, fragilizar o estado emocional e desestimular os trabalhadores, inclusive para que não voltem a ocorrer. Uma vez constatado que era praxe da reclamada não apenas exceder-se na cobrança de metas, divulgando os resultados dos operadores de telemarketing, quanto restringir o uso de banheiro, evidenciado está o assédio moral organizacional. Não é que a imposição de metas em busca de aumento do lucro das empresas, por si só, caracterize ato abusivo do empregador. A legitimidade do ato exige, contudo, a adoção de critérios objetivos e razoáveis, que não impliquem afronta à dignidade dos empregados. Com fulcro, também, na dignidade da pessoa humana, deve ser assegurado ao empregado o direito de utilizar do banheiro durante a jornada de trabalho quantas vezes se fizer necessário, ainda que precise interromper momentaneamente as suas atribuições. **A necessidade de continuidade dos serviços não justifica a restrição ao uso do banheiro, porquanto incumbe ao empregador assumir os riscos de seu empreendimento, adotando ferramentas hábeis e organizando a rotina de trabalho de modo a assegurar a continuidade dos serviços sem que a dignidade dos empregados seja vilipendiada, como quando impossibilitados de atenderem suas necessidades fisiológicas**

⁷⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 688

inadiáveis. A violação da dignidade dos empregados através de atitudes ilícitas da reclamada gera a esta o dever de reparar os danos imateriais que decorrem da referida atitude. Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento, para majorar o valor arbitrado na origem como indenização por dano moral decorrente de assédio moral organizacional, de R\$ 1.000,00, para R\$ 10.000,00⁷⁷. (Não grifado no original)

Já Belmonte critica que a responsabilidade por dano moral ainda seja fundada na culpa, subjetivamente, embora seja possível falar em responsabilidade objetiva da empresa por atividade de risco ou situação de periculosidade. O autor trata do tema genericamente, neste ponto, mas compreende que o dano moral resguarda certas dificuldades de comprovação inexistentes quando se fala em dano patrimonial.

A dificuldade do estabelecimento do *status quo ante* é um dos fatores que dificultam a aferição do dano moral. Assim, a indenização em pecúnia teria o fito único de estabelecer conforto à vítima, ante a impossibilidade de reparar o dano.

É cabível - e a corrente majoritária do TRT9 confirma - a inversão do ônus da prova. Embora a CLT, em seu artigo 818⁷⁸ determine que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”⁷⁹, o arcabouço jurisprudencial prioriza a proteção:

⁷⁷ TRT-PR. 2ª Turma. Rel.: Cássio Colombo Filho. Autos nº 19583-2014-008-09-00-8-ACO-41368-2016. Publicado no DEJT em 06 dez. 2016.

⁷⁸ Ainda há certa corrente minoritária no tribunal regional que consideram dever haver prova robusta para que seja caracterizado o assédio moral e, logo, a ilegalidade dos fatos alegados:

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Os fatos comprovados na instrução processual não se reputam suficientes para configurar o dano moral alegado pois não caracterizam assédio moral, haja vista a inocorrência de manipulação constante, discriminação ou isolamento. Inexistindo prova concreta que revele a ocorrência de qualquer ato ilícito, não há falar em conduta suscetível de ocasionar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica da autora. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento. (TRT-PR. 6ª Turma. Rel. Francisco Roberto Ermel Autos nº 25920-2015-088-09-00-5-ACO-02525-2017. Publicado no DEJT em 31-01-2017)

ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Ausente demonstração de prática de situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras como pressão para cumprimento de metas exageradas, não se configura presente a conduta culposa da Reclamada, um dos elementos essenciais para a configuração da responsabilidade civil. A prova oral demonstrou que a cobrança do encarregado era direcionada a todos os empregados. Sem prova robusta da agressão sistemática do trabalhador, de forma acintosa à dignidade e visando a sua exclusão do ambiente laboral, não se pode reconhecer a existência de assédio moral. (TRT-PR. 5ª Turma. Rel. Sergio Guimarães Sampaio Autos nº 00201-2011-093-09-00-3-ACO-20116-2015. Publicado no DEJT em 26 jun. 2015)

⁷⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 1º mai. 2017.

INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA. Nos termos do item I, da Súmula nº 338 do c. TST, a não apresentação injustificada dos controles de frequência, pelo empregador que conta com mais de 10 empregados, gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho indicada na inicial. Assim, é devida a inversão do ônus da prova, passando a ser do empregador o encargo de comprovar a não existência de horas extras, sob pena de prevalecer "a jornada da inicial se dele não se desincumbir" (item III da referida Súmula). Prevalece, neste Colegiado, o entendimento de que a não observância do intervalo intrajornada assegura ao trabalhador o pagamento da hora cheia, mesmo quando concedido parcialmente. Assim, o empregado tem direito à quitação de 1 hora diária a título de intervalo intrajornada, sempre que constatada infração ao disposto no art. 71, caput, da CLT, com os reflexos pertinentes. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento, no particular⁸⁰.

DANOS MORAIS. INCLUSÃO DE EMPREGADO COMO SÓCIO MINORITÁRIO DA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO DA EMPREGADORA. VÍCIO DE VONTADE. COAÇÃO EXERCIDA EM FUNÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO. HIPÓTESE CONFIGURADA. A inclusão do empregado como sócio minoritário de empresa do mesmo grupo econômico da empregadora revela o exercício abusivo do poder diretivo, pois não é admissível que o empregador estabeleça controle sobre a decisão do empregado de integrar um quadro societário. Essa imposição traduz inversão de valores, em que a empresa faz prevalecer o seu interesse sobre a própria dignidade da pessoa humana e produz danos à honra, imagem, reputação, dignidade, enfim, à psique do empregado que passa a viver sob constante preocupação acerca de sua eventual responsabilização por dívidas contraídas pela pessoa jurídica. Conclui-se, assim, que o reclamante teve seu patrimônio moral ofendido pelo empregador, resultando inafastável o direito à reparação do dano, nos termos do que dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 (CC/2002) c/c artigo 5º incisos V e X, da Constituição Federal (CF). Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido⁸¹.

A comprovação, quando exigida pelo tribunal, fica ainda mais dificultada quando os autos chegam ao Tribunal Superior do Trabalho em virtude da incidência da Súmula 126⁸², a qual impede a reanálise de provas no tribunal de maior grau.

Portanto, qualquer discussão que se pudesse levantar acerca da configuração do dano moral estaria restrita ao conjunto fático-probatório dos autos, inviável de reexame nesta fase recursal, conforme preceitua a Súmula 126 do C. TST, o que de per si afasta a alegada violação dos artigos 1º, III, e 5º, X, da Lei Maior.

Logo, não pode esta C. Corte questionar a valoração atribuída pelo Juiz à prova apresentada. O julgador apenas decidiu conforme o que lhe foi

⁸⁰ TRT-PR. 7ª Turma. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Autos nº 03476-2015-029-09-00-0-ACO-28477-2017. Publicado no DEJT em 15-09-2017

⁸¹ TRT-PR. 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo Dos Santos. Autos nº TRT-PR-41276-2014-010-09-00-0-ACO-21375-2016. Publicado no DEJT em 24 jun. 2016

⁸² "Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas". Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126 Acesso em 11 nov. 2017.

demonstrado. Tem ele amplo poder de instrução e de condução do processo, podendo formar o seu convencimento pelo conjunto de prova colhida, bastando para tanto, que fundamente, o que ocorreu no caso concreto.⁸³

Outro desafio na constituição de prova é quanto às testemunhas arroladas. A vulnerabilidade econômica e psicológica são fatores constantes também entre as testemunhas, em geral funcionários e ex-funcionários da empresa demandada. Na prática, vê-se que alguns colegas que permanecem na empresa temem ir à audiência em desfavor da companhia, dificultando a composição probatória e, quando o fazem, por muitas vezes acabam por dar informações vagas, seja por medo de represálias, por falta de preparo para a audiência ou por motivos pessoais.

Assim, algumas decisões judiciais também acabam prejudicadas em face da instrução deficitária:

ASSÉDIO MORAL. PROVA TESTEMUNHAL. OUVI DIZER. MERO REPASSE DE INFORMAÇÃO. AUSÊNCIA DE VALOR PROBATÓRIO. Declarado, pela única testemunha ouvida, que escutou comentários por parte da própria autora a respeito do assédio moral que a ré, alegadamente, teria cometido, não há, em tal declaração, qualquer força probante. O "ouvi dizer", como cediço, não é meio de prova minimamente hábil a confirmar fatos controvertidos. Da testemunha exige-se (sic) que tenha conhecimento pessoal e direto dos fatos sobre os quais depõe. Se a produção de prova visa justamente conferir certeza a circunstâncias fáticas marcadas pela controvérsia, trazendo subsídios concretos à formação do convencimento do julgador, evidentemente, não se presta, para tanto, a afirmação embasada em ouvi dizer. Esse tipo de situação é mero repasse de informação, perdendo-se, evidentemente, nesse processo, a credibilidade e a convicção necessárias à caracterização do depoimento como meio de prova. Ainda mais quando a fonte do "ouvi dizer" é parte litigante, a maior interessada no resultado da lide, o que torna impositiva a conclusão de que a declaração não serve sequer como indício de prova. Sentença mantida⁸⁴.

Mesmo diante de análises casuais extremamente desafiadoras, segue o avanço no sentido de tornar mais presente a responsabilização da empresa. A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em reunião recente, decidiu também pela defesa das garantias constitucionais quando reparação de danos extrapatrimoniais em Direito do Trabalho. Os magistrados do Trabalho da Comissão nº 2, que tratou de jornada de trabalho, banco de horas, remuneração e parcelas

⁸³ TST. 6ª Turma. Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga. Autos TST-RR-15370/2003-003-09-00.2 Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=39635&dtaPublicacaoStr=26/10/2007%2000:00:00&nia=4274289> Acesso em: 12 nov. 2017

⁸⁴ TRT-PR. 6A. TURMA. Rel. SUELI GIL EL RAFIHI. Autos nº 40112-2015-652-09-00-7-ACO-07381-2017. Publicado no DEJT em 07-03-2017

indenizatórias, danos extrapatrimoniais discutiram as teses e o pleno aprovou o Enunciado nº 18, que assim ficou ementado:

DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS. Ementa: APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. **A ESFERA MORAL DAS PESSOAS HUMANAS É CONTEÚDO DO VALOR DIGNIDADE HUMANA (ART. 1º, III, DA CF) E, COMO TAL, NÃO PODE SOFRER RESTRIÇÃO À REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL QUANDO VIOLADA,** SENDO DEVER DO ESTADO A RESPECTIVA TUTELA NA OCORRÊNCIA DE ILICITUDES CAUSADORAS DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS. DEVEM SER APLICADAS TODAS AS NORMAS EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO QUE POSSAM IMPRIMIR, NO CASO CONCRETO, A MÁXIMA EFETIVIDADE CONSTITUCIONAL AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 5º, V E X, DA CF). A INTERPRETAÇÃO LITERAL DO ART. 223-A DA CLT RESULTARIA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO INJUSTO ÀS PESSOAS INSERIDAS NA RELAÇÃO LABORAL, COM INCONSTITUCIONALIDADE POR OFENSA AOS ARTS. 1º, III; 3º, IV; 5º, CAPUT E INCISOS V E X E 7º, CAPUT, TODAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (grifos adicionados)⁸⁵

Igualmente, os enunciados 19 e 20, discutidos também pela Comissão nº 2, defendem a primazia da Constituição na defesa dos direitos pessoais a serem garantidos em face de danos extrapatrimoniais na relação trabalhista, sendo possível ainda a analogia ao Código de Defesa do Consumidor. Neste sentido, foi mantido o entendimento do Enunciado nº41 da 1ª Jornada, segundo o qual é cabível inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho⁸⁶.

O entendimento firmado no evento recente foi no sentido de que não se poderá “tabelar” as indenizações, tendo-se como meros exemplos os itens do rol estabelecido pela modificação recente da CLT, garantindo-se a análise e fixação de compensações caso a caso.

Stadlertambém defende que a proteção à pessoa deve prevalecer perante dificuldades processuais decorrentes da própria situação de violência que se busca reverter judicialmente:

É desnecessária a comprovação de efeito efetivo psíquico para a condenação por prática de assédio moral, pois este deve ser entendido como consequência natural da violação dos direitos da personalidade da

⁸⁵ ANAMATRA. Enunciado nº 18. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> Acesso em 03 nov. 2017.

⁸⁶ O enquadramento do adoecimento por assédio moral no ambiente laboral como doença laboral e como acidente de trabalho ainda não está plena e pacificamente estabelecido, porém, será – cautelosamente – adotado neste trabalho.

vítima. (...) O assédio moral tem como resultado a degradação do ambiente de trabalho. Por essa razão, considera-se que o fato de o empregado adoecer resulta das formas de organizar e gerir o trabalho, fundadas em relações de abuso de poder e práticas desumanas⁸⁷”.

É inerente ao Direito do Trabalho a proteção ao trabalhador, pois é a ferramenta de contraponto jurídico institucionalizada para tal. De todo modo, é também sua tarefa harmonizar as contradições, conforme dita Delgado:

O Direito, em sua estrutura e dinâmica operacional, corresponde a um sistema, integrado por partes diferenciadas, mas que tem de se ajustar, lógica e concretamente. Na qualidade de sistema, não há no Direito antinomias inconciliáveis, que façam a ordem jurídica perder a organicidade, coerência e força normativa.

Consequentemente, coube ao Direito do Trabalho atenuar e racionalizar o poder empregatício para que correspondesse às regras e princípios que se colocaram no ordenamento a partir de 1988. Ora, livre iniciativa e valor social são princípios igualmente valorados no ordenamento, sem sobrepujamento de um ou de outro.

4.2. Interações entre os diferentes assédios

Como visto, os assédios moral interpessoal e moral organizacional têm diversos fatores em comum. Seja pelo caráter sistemático e reiterado, pelas consequências individuais e sociais, não há descolamento entre os fenômenos descritos. O que se busca defender é justamente que são interligados, quando não inseparáveis.

De todo modo, o que se vê na prática são reiterados comportamentos de hostilidade, abuso de poder, comunicação violenta que minam a capacidade psicológica individual, minando reações e fortalecendo a banalização do sofrimento.

Ocorre que é possível que em geral o que é assédio moral interpessoal seja enquadrado como organizacional, sem que este se encaixe nos quesitos daquele. Para Gosdal e Soboll, resta manter claro que a distinção é necessária para que se escancare a dimensão coletiva do assédio em geral. Veja-se tabela proposta na obra das autoras em estudo:

⁸⁷ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 92-93.

TABELA 3: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: INTERPESSOAL X ORGANIZACIONAL

	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	
	Assédio Moral Interpessoal	Assédio Moral Organizacional
Situações e Atitudes – Características	<p>> Processo sistemático de hostilização;</p> <p>> Ocorrência de condutas agressivas e hostis que provocam intimidação e humilhação;</p>	<p>> Processo sistemático de hostilização ocorrência de condutas agressivas e hostis que provocam a intimidação e humilhação. Tais práticas estão inseridas nas estratégias e métodos de gestão, estão presentes (implícita-mente) nas políticas e práticas na empresa.</p>
Critérios Definidores	<p>> Apresenta caráter processual: considerar a repetição e duração de Tais atitudes e situações relação desigual de força o poder entre as partes envolvidas.</p>	<p>> Apresenta caráter processual: considerar a repetição e duração de Tais atitudes e situações; relação desigual de força o poder entre as partes envolvidas</p>
Objetivos, finalidade do processo	<p>> Pretende-se prejudicar, enquadrar, humilhar, barrar ou excluir (do grupo ou da empresa) a(s) pessoa(s) atingida(s).</p>	<p>> Pretende-se alcançar, ou manter, determinados objetivos empresariais ou institucionais relativos a índices de produtividade e o atingimento de resultados, ao controle dos trabalhadores e aos custos do trabalho.</p>
Quem pratica o assédio	<p>> O assediador pode ser hierarquicamente superior, igual (colega de trabalho), ou inferior (subordinado) à pessoa assediada</p>	<p>> A empresa promove o assédio moral organizacional por meio de seus prepostos, gestores ou equipes de trabalho</p>
“Alvos” do assédio	<p>> São alvos específicos: indivíduos ou pequeno grupo de pessoas;</p> <p>> Pode se tratar de assédio fundado em discriminação, por perseguição pessoal de colegas ou gerente, para trabalhadores com um determinado perfil(e x negros, homossexuais parênteses</p>	<p>> São alvos determináveis: as práticas de assédio podem atingir grande parte dos trabalhadores da empresa, ou setores em específico;</p> <p>> Pode se tratar de assédio fundado em discriminação inserido na gestão da empresa, voltado para trabalhadores com determinado perfil)e gestantes, empregados acidentados ou lesionados parênteses</p>
Formas de participação da empresa	<p>> A empresa ou me disse, permite a ocorrência das práticas de assédio moral interpessoal</p>	<p>> A empresa promove e estimula ocorrência das práticas de assédio moral organizacional</p>

Fonte: EBERLE et al. (2009)⁸⁸

⁸⁸ EBERLE, André Davi et al. **Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, P.39, 40

Impossível e improdutivo considerar apenas fatores individuais na configuração do assédio em geral. Sabe-se que tanto a perversão dos atores quanto práticas organizacionais se interlaçam para que quaisquer tipos de violência continuada aconteçam.

Considera-se assim que o assédio moral não é um fenômeno restrito a relações entre dois atores sociais, sendo um o “agressor” e outro “vítima”. Ao analisarmos situações de violência psicológica de assédio moral é preciso também considerar variáveis do ambiente de trabalho como a forma de organização do trabalho às práticas de gestão e as relações sociais no trabalho.⁸⁹

No artigo “O conteúdo e desenvolvimento do *mobbing*”, H. Leymann descreve uma situação que ilustra de maneira bastante clara a imbricação da cooperação organizacional para os processos de perseguição no ambiente de trabalho. Relata já no início do documento o caso de um estabelecimento prisional onde uma cozinheira-chefe foi inserida em um ambiente no qual as regras operacionais foram mudadas sem que se comunicasse previamente à equipe. Quando as novas normas foram transmitidas às subordinadas, foram entendidas como uma imposição da nova chefe, quando na verdade eram o novo posicionamento de gestão.

O processo de *mobbing* se iniciou, com a degradação do ambiente por fofocas, acusações e desobediência. Os gestores se negaram a intervir e a prover a lista de responsabilidades da nova supervisora da cozinha. O processo se prolongou, chegando ao ponto de os gestores acusarem-na de insubordinação por requerer a lista de responsabilidades. Ao final, ela foi acossada pelo grupo de gestores para afastar-se em licença médica, após a qual perdeu o emprego.

Este mesmo autor não conseguiu concluir, mesmo diante de vasta pesquisa dedicada ao tema, se o estresse é resultado ou gatilho do psicoterror. Tendo em vista que estresse é geralmente definido como resposta a um estímulo, tende a crer que um ambiente laboral precário pode ser responsável pela mudança de comportamentos, em virtude de frustrações e estressores sociais que retroalimentam o processo de acossamento entre colegas de trabalho.

⁸⁹ EBERLE, André Davi et al. **Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, p. 108

Ainda assim, reforça que seu estudo demonstrou que dentre os critérios 'produção desorganizada', 'métodos de trabalho ineficientes' e 'gestores desinteressados', pelo menos um estava presente em todos os 800 casos analisados.

It must be emphasized that it is futile to discuss *who* caused the conflict or *who* is right, even if this is of practical interest. However, there is another point at stake: we are discussing a type of social and psychological assault at the workplace, which can lead to profound legal, social, economic and psychological consequences for the individual. (...) These cases show tragic fights including loss of civil rights that were long ago forbidden in most societies⁹⁰.

Leymann descreve um percurso que inicia com um conflito de pequenas dimensões e evolui para a exclusão da vítima do trabalho em virtude do adoecimento pelo estresse pós-traumático. Isso leva a que as possibilidades de conseguir um novo emprego diminuam significativamente, e leva a pessoa a um desemprego por um tempo ou a atividades menos qualificadas. A perplexidade aqui se desvela quando se observa que a maior parte das vítimas tinha menos de 40 anos de idade à época da pesquisa.

Diante da política de gestão pelo medo e do psicoterror institucional, o meio ambiente laboral deixa de ser sustentável. O sofrimento, neste contexto, se torna patogênico e leva a pessoa a desenvolver estratégias de defesa, criando-se uma "ideologia defensiva" ou ainda estimulando-se a agressividade interpessoal.

Além dos profundos e destrutivos efeitos à vítima, o assédio afeta sobremaneira a organização, aumentando inclusive custos. Os impactos são sentidos também - e principalmente - socialmente, uma vez que se cria uma tendência à aposentadoria precoce dentre trabalhadores assediados, gerando impactos à Previdência Social e ao Sistema de Saúde.

Pontua-se que o assédio moral organizacional degrada o meio ambiente de trabalho; promove a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira prejudicial aos trabalhadores baseado nessa afirmação, evidencia-se a violação dos seguintes direitos

⁹⁰ LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work.** In: *European Journal of Work and Organization Psychology*, 5 (2). 1996. Disponível em: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf> Acesso em 1º mai 2017, p. 172

fundamentais: direito ao trabalho; direito a higiene do meio ambiente de trabalho; direito ao desenvolvimento; direito à saúde⁹¹.

Dejours adota em sua obra a perspectiva Arendtiana de ‘banalidade do mal’, transpondo-a para a injustiça reafirmada pela sociedade contemporânea, a qual amplia a adversidade por meio de atos corriqueiros. Ele vê uma incongruência relevante na separação entre sofrimento e injustiça que a tese naturalista tenta fazer crer. Assim, convida-nos a uma conscientização sobre o processo de submissão econômica a que somos submetidos e a refletir por que o trabalho pode ser por vezes patogênico e por outras estruturante.

Ainda provoca: “Pois creio poder afirmar que a maioria de nós participa dessa banalização”. Ao fim, conclui ser a banalização do mal algo ordinário ao sistema liberal, não havendo, no entanto, muitas diferenças entre totalitarismos e neoliberalismo⁹².

4.3. CONSCIENTIZAÇÃO COMO FATOR DE DESEMPARANHAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAIS

É normal ao ser humano a busca pelo poder e quanto a isso, os autores estudados estão em acordo. No entanto, a linha que divide o uso devido do abuso de poder separa também o agir adequado do assédio moral, tornando-se violento.

O poder é hoje um tema compulsivo, não necessariamente por ser exercido de modo mais eficaz do que antes, mas porque infinitamente mais pessoas agora têm acesso à realidade do poder ou, mais importante, à ilusão do seu exercício⁹³.

Em sua obra “Psicodinâmica do Trabalho”, Dejours conclui que é primordialmente da relação humana com a organização do trabalho que decorre a carga psíquica do trabalho. Assim, não seria possível adotar uma solução global para os problemas gerados, mas necessária uma análise caso a caso e

⁹¹ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 73

⁹² DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000, p. 21-22

⁹³ GALBRAITH, John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 86

readequação de aptidões laborais e psíquicas visando harmonizar funcionário e prazer no trabalho.

Ademais, Dejours, em sua obra “A loucura do trabalho” descreve o quanto ainda somos socialmente permeados pelo que chamou de “ideologia da vergonha”. Adoecer, neste contexto, é algo que deve ser contido, evitado. Não se fala de dor, de sofrimento, apenas do ‘corpo’ que cumpre o que lhe é esperado.

O equilíbrio, para esse autor está entre o balanceamento dos sofrimentos e as defesas internas. A compreensão do sofrimento no trabalho seria uma chave para entender o problema. Ele processa, diz o autor, uma inversão lógica que corrompe as expectativas de satisfação e felicidade, corrompendo os laços coletivos e gerando mecanismos de defesa subjetivos que mais se tornam prisões dentro do próprio sofrimento do que libertação⁹⁴.

Pohlmann ainda lembra que, embora seja impossível uma previsão científica acerca das reações ao assédio por parte dos trabalhadores, individualmente, “há elementos que permitem afirmar, com certeza, a existência de vínculo entre essas práticas e o adoecimento, por isso justificada a sua prevenção”⁹⁵. Defende, em especial a primazia da defesa da pessoa humana em detrimento do patrimônio, em fidelidade aos comandos constitucionais.

No tipo de assédio fomentado pela empresa, a intenção da intimidação é criar um exemplo que expie todo tipo de comportamento alheio à vontade da gestão da empresa. Reforça-se por isso a premência de observar o assédio como fenômeno coletivo, o qual demanda soluções também coletivas.

A todo exercício e fonte poder, teoriza Galbraith, corresponde uma resistência proporcional, ressalvadas algumas exceções. “Mas, simetria na dialética do poder é a regra geral. A clássica luta entre empregador e empregado, capital e trabalho, ilustra mais uma vez a questão”⁹⁶.

Na tentativa de debelar as consequências da violência sofrida, os indivíduos desenvolvem certas defesas internas, conforme revisto em Dejours. No entanto, quando a violência se protraí demasiadamente no tempo, esses mecanismos

⁹⁴ DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p. 17-18

⁹⁵ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 94

⁹⁶ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 37

acabam por levar a pessoa não à superação, mas a um agravamento psíquico, descompensando-se.

Ainda temos muito presente em nosso imaginário que toda prática abusiva deve ser punida. A punição, no entanto, é ineficaz porque tardia, não confere proteção efetiva de danos, pois sobrevêm à violência já estabelecida, sem mencionar o desgaste psicológico perante o judiciário, já que raramente os representantes da empresa agem. Aqui fica evidente a importância do grau de consciência do trabalhador acerca dos processos de hostilização e suas motivações como fator de combate à injustiça e emancipação pessoal.

Se o trabalhador descobre o porquê das atitudes dos assediadores ou ao menos consegue enxergar a situação que está vivenciando como um tipo de violência, ele é desnaturalizar e, conseqüentemente, pode reagir a ela porém, se o assediador é o chefe imediato ou patrão, o hábito da vítima é acionado duplamente no sentido da sua sujeição⁹⁷.

Essa sujeição inconsciente torna relevante estudar as circunstâncias que envolvem a prática do assédio moral na relação de emprego, defende Stadler. Neste contexto, o próprio empregador acaba por perpetuar a abusividade e toxicidade do ambiente “pois tem receio de prejudicar a sua atuação ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é assediado⁹⁸”. Em geral, o que ocorre, é que a vítima procure ajuda somente após sua total exclusão e acaba por fazê-lo por intermédio do Poder Judiciário.

Já para Galbraith, a solução está na afluência pois esta proporciona uma não submissão ao poder. Cita como exemplos os países ricos, onde o poder compensatório é menos forte devido a uma maior provisão de recursos⁹⁹.

Dejours, por sua vez, prefere ir contra a corrente que opõe medo e coragem. Mais que encorajar-se, a psicodinâmica do trabalho confia que o medo, o qual o autor considera uma vivência do sofrimento, tem papel fundamental como solução

⁹⁷ SCHATZMAM, Mariana. **A violência moral sob a luz de categorias de Bourdieu, Verón e do círculo de Bakhtin**. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009, p. 103

⁹⁸ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral**. Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador. 2008.LTr. São Paulo. SP, p. 68.

⁹⁹ GALBRAITH. John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017, p. 89

ao problema da banalização do mal, justamente devido ao fato de produzir mecanismos de defesa face à violência.

Ademais, continua, o sofrimento é carreador de motivação para promover indignação. Assim, a solidariedade capaz de desenvolver ação política ante a injustiça surge a partir do relato que promove sofrimento naquele que ouve e compreende o 'drama'. A ação, portanto, para Dejours, é paradoxalmente intrínseca ao trabalho.

Finalmente, pode-se dizer que uma das formas a serem defendidas na tomada de consciência acerca do sofrimento e da "virada de chave" frente à banalização da injustiça social é o resgate da humanidade:

A afetividade é o modo pelo qual o corpo vivencia seu contato com o mundo. A afetividade está na base da subjetividade. A subjetividade é dada, acontece, não é uma criação. O essencial da subjetividade é da categoria do invisível. O sofrimento não se vê. Tampouco a dor e o prazer não é visível. (...) Ninguém ignora o que sejam o sofrimento e o prazer, e todos sabem que isso só se vivencia integralmente na intimidade da experiência interior. Tudo quanto se possa mostrar do sofrimento e do prazer não é senão sugerido. Negar ou desprezar a subjetividade e a afetividade é nada menos que negar ou desprezar no homem o que é sua humanidade, é negar a própria vida (Henry, 1965).¹⁰⁰

Dejours defende que o cerne da questão não está na falta de utopias sociais, mas no desenvolvimento de uma tolerância social à injustiça. A falta de reação é que propicia sofrimento e demais consequências psicológicas. Deixando-se, portanto, de utilizar a afetividade para captar a subjetividade, nega-se também a humanidade em si, entende o psiquiatra.

¹⁰⁰ DEJOURS. Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p. 29, nota de rodapé

CONCLUSÕES

O assédio moral perverso está disseminado socialmente como forma de violência e banalização da injustiça social. Consiste em práticas reiteradas de abuso de poder. É possível e os tribunais já mostram perspectiva de que a dignidade da pessoa humana e o trabalho digno voltem à valorização na vivência jurídica.

O trabalho, neste contexto, deve ser firmado sob a primazia da dignidade, não sob o dogma de trabalho dignificante, mas como trabalho dignificado. Estabelecer relações e ambientes laborais saudáveis propicia uma vivência psicológica positiva, porém, a violência disseminada socialmente é quase patológica e mina esse processo de subjetivação por meio do trabalho.

Olhar para essa questão ainda tão dolorida socialmente requer a firmeza de quem vê o que se pretende esconder por meio de relações abusivamente desiguais. Ainda vivemos sob o paradigma do poderio econômico, cujas consequências são assumidas pelos comandos dessa 'guerra'.

O psicoterror consiste em uma série de práticas violentas que levam não somente ao sofrimento, mas também ao adoecimento físico e psicológico. Este conjunto de ferramentas não pode ser tido como normal ou natural, nem mesmo justificado por meio de pretensa legalidade jurídica ou econômica.

A atividade judicial nesse tocante é premente para retomar corolários de boa-fé no trato de questões tão caras ao sistema social e jurídico brasileiros. A responsabilização civil objetiva da empresa é uma das ferramentas possíveis hodiernamente para a mudança de paradigma empresarial. Porém, ainda é insuficiente, pois visa remediar mediante conforto, sem atuar nas causas.

A disputa por poder e os conflitos são inerentes à vida em sociedade, porém não são suficientes para minar o que temos na essência tanto do conflito quanto da solução: a humanidade. Enxergar o poder onde ele se deixa ver menos é capaz de revelar raízes das relações contraditórias a que estamos expostos.

Atentar-se à apreensão das vivências por meio do que ativa nossa subjetividade está na base do problema e também da solução. Ver e sentir o medo, ver e sentir a aflição são também estopim para a reação ativa à indignação. Banalizar o mal foi o caminho encontrado até então. Faz-se necessário o caminho inverso de reencontro da afetividade e do equilíbrio de relações e da psique.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA. **1ª Jornada de Direito Material e Processual Na Justiça Do Trabalho.** Disponível em:

http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/enunciados_jornadaTST.pdf e
https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Disponível em:
<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> Acesso em 03 nov. 2017.

BARRETO, Margarida e HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais.** In: Serviço Social e Sociedade, nº 123. São Paulo, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&nrm=iso&tlng=en Acesso em: 23 de outubro de 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – identificação e composição dos danos morais trabalhistas.** 3 Ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2007

BOURDIEU. Pierre. **Sobre o poder simbólico.** In. BOURDIEU. Pierre. O poder simbólico. Trad. Fernando Tomaz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 12 nov. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 1º mai. 2017.

_____. **Lei 10406,** de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm Acesso em 30 out 2017.

_____. **Projeto de Lei nº 4742/2001.** Diário da Câmara dos Deputados nº 24176, p. 74-75. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> e
<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74> Acesso em: 11 nov. 2017

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Enunciado nº 37 da I Jornada de Direito Civil**. Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/698> Acesso em 02 nov. 2017

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

_____. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. PARAGUAY, Ana Isabek e FERREIRA, Lúcia Leal. 5 ed. Cortez-Oboré. São Paulo, 1992

_____. **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Trad. BETIOL, Maria Irene Stocco et al. 1 ed; 16reimpr. Atlas. São Paulo, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016.

GAULEJAC, Vincent de. **El costo de la excelência**. Conferência, 28 de outubro de 2008. Buenos Aires, 2008.

GALBRAITH, John Kenneth. **Anatomia do poder**. Disponível em: https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/3181387/mod_resource/content/1/Anatomia%20do%20Poder.pdf Acesso em: 14 out. 2017

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e de honra**. 2006. 195 f. Tese (Doutorado em Direito), Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006

GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL, Lis Andrea Pereira. (org) **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. LTr. São Paulo, 2009

HASSON, Roland e VILLATORE, Marco Antonio Cesar. (coord.) **Direito do Trabalho: Análise Crítica**. Curitiba: Juruá, 2006

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 4 ed. Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 2002.

LEYMANN, Heinz. **The contentanddevelopmentofmobbingatwork**. In: EuropeanJournalofWorkandOrganizationPsychology, 5 (2). 1996. Disponível em: <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf> Acesso em 1º mai 2017

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio/> Acesso em 03 nov 2017

OIT BRASIL. **OIT lança campanha de Trabalho Decente**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/888> Acesso em: 13 nov. 2017.

OIT BRASÍLIA. **Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em 13 nov. 2017

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. 2002. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. p. 28 Disponível em: <https://www.opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude.pdf> Acesso em 30 de abril de 2017.

RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. **Sufrimento no trabalho na visão de Dejours**. Revista Científica Eletrônica de Psicologia – ISSN: 1806-0625 - Ano IV – Número 7 –Garça/SP. Novembro de 2006

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral**. Uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. LTr. São Paulo, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 51 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html Acesso em: 11 nov. 2017

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

DUNKER, Christian Ingo Lenz. **Mal-estar, sofrimento e sintoma:** uma psicopatologia do Brasil entre muros. 1 ed. Boitempo. São Paulo, 2015.

LEYMANN. **MobbingandPsychologicalTerror atWorkplaces.**Disponível em: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) Acesso em: 12 nov. 2017

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho.** LTr75. São Paulo, 2011

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do e SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. **Assédio moral X clima organizacional:** impacto na produtividade organizacional. In: Revista Administração em Diálogo, vol. 14, nº 1. PUC/SP. São Paulo, 2012.

SÃO PAULO. **Lei n º 13288/02.** Disponível em: <https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02> Acesso em: 12 nov. 2017

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/ Organizacional:** Uma análise da organização do trabalho. Casa do Psicólogo. São Paulo, 2008.

_____. Violência psicológica e assédio moral no trabalho. Casa do Psicólogo. São Paulo, 2008.

Universidade Federal do Paraná. **Manual de normalização de documentos científicosde acordo com as normas da ABNT.** Curitiba: Ed. UFPR, 2015.Disponível em: http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45654/Manual_de_normalizacao_UFPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 19 nov. 2017